

Die Entwicklung des Schöpfungstums der jungen Arbeiter, der Studenten und der jungen Intelligenz im Sozialismus zur Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts

Mehlhorn, Hans-Georg

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mehlhorn, H.-G. (1983). *Die Entwicklung des Schöpfungstums der jungen Arbeiter, der Studenten und der jungen Intelligenz im Sozialismus zur Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-384998>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



**Die Entwicklung des Schöpfungstums der jungen
Arbeiter, der Studenten und der jungen Intel-
ligenz im Sozialismus zur Meisterung des
wissenschaftlich-technischen Fortschritts**

- Forschungsbericht -

Autor: Hans-Georg Mehlhorn

Leipzig, September 1983

ZP-Untersuchung "Die Jugend in der MMM"

- Ziel:** Untersuchung zur Entwicklung des Schöpfer-
tums der jungen Arbeiter, der Studenten und
der jungen Intelligenz im Sozialismus zur
Meisterung des wissenschaftlich-technischen
Fortschritts
- Population:** 372 Kollektive mit
2040 Werktätigen (Arbeiter, Studenten
und Angehörige der Intelligenz und
202 Leiter dieser Kollektive

Untersucht wurden Kollektive der Zentralen
MMM 1981, der für die VIII. Zentrale Lei-
stungsschau 1982 erarbeiteten Exponate und
von Erfindungen der letzten Jahre bis 1980
- Methoden:** Schriftliche und anonyme Briefbefragung über
die Büros für Neuererwesen (MMM-Population),
Büros für Schutzrecht (Erfinder) und der
Stellvertretenden Sektionsdirektoren für Er-
ziehung und Ausbildung (LST-Population)
- Zeitpunkt der
Befragung:** März bis August 1982
- Konzeption:** Abt. Jugend und Bildung: Dr. sc. H.-G. Mehlhorn
- Durchführung:** Abt. Organisation: Dr. S. Siebenhüner,
A. Fischer
- Methodik:** Abt. Methodik: Prof. Dr. sc. W. Hennig
- Gestaltung der
Fragebogen:** R. Dietze
- Aufbereitung und
statistische Auswertung:** Abt. Datenverarbeitung:
Dr. Dr. Rolf Ludwig,
H. Mittag
- Bericht:** Dr. sc. H.-G. Mehlhorn
- Forschungs-
leiter:** Dr. sc. H.-G. Mehlhorn
- Gesamt-
verantwortung:** Prof. Dr. habil. W. Friedrich

Inhaltsverzeichnis

Blatt

| | | |
|----------|--|-----|
| 1. | Zur gesellschaftlichen Bedeutung der Er- forschung des Schöpferiums junger Werkstätiger | 4 |
| 2. | Die Erarbeitung des schöpferischen Resultats | 17 |
| 2.0. | Vorbemerkung | 17 |
| 2.1. | Der ökonomische Nutzen des Exponats/ der Erfindung | 17 |
| 2.2. | Beteiligung an den Phasen der Exponats- erarbeitung | 19 |
| 2.3. | Die Nutzung von Informationsquellen zur Erar- beitung des schöpferischen Resultats | 25 |
| 2.4. | Die zeitliche Dauer der Exponatserarbeitung und der Anteil des einzelnen Erarbeiters | 36 |
| 2.5. | Die Motive zur Beteiligung an der Exponats- erarbeitung/Erfindertätigkeit | 48 |
| 2.6. | Die Ziele, die mit Hilfe der MMM-, Erfinder- und Leistungsschautätigkeit angestrebt werden | 56 |
| 2.7. | Die inhaltliche Arbeit am Exponat | 65 |
| 3. | Das Erarbeiterkollektiv | 86 |
| 3.1. | Die Zusammensetzung des Kollektivs | 86 |
| 3.2. | Die Existenzdauer der Kollektive | 90 |
| 3.3. | Die Art des Kollektivs | 94 |
| 3.4. | Das schöpferische Kollektiv | 96 |
| 3.4.1. | Vorteile des Kollektivs gegenüber der Einzelarbeit | 99 |
| 3.4.1.1. | Effektivitätserhöhung durch Zusammenschluß: Kollektive Normen und kollektives Klima | 99 |
| 3.4.1.2. | Effektivitätserhöhung durch räumliches und zeitliches Zusammenwirken - integratives versus spezialisiertes Verhalten | 117 |
| 3.4.2. | Charakteristik schöpferischer Kollektive | 130 |
| 3.4.2.1. | Einsatz für die Zielerfüllung | 130 |
| 3.4.2.2. | Niveau der Wertorientierungen, Verhal- tensnormen und Lebensziele | 136 |
| 3.4.2.3. | Die Gestaltung der Arbeitszeit | 175 |

1. Zur gesellschaftlichen Bedeutung der Erforschung des Schöpfungstums junger Werktätiger

Vor uns allen steht permanent die Forderung, darüber mit nachzudenken, wie unter den inneren und äußeren Bedingungen der achtziger Jahre die ökonomische Strategie unseres Staates zielstrebig verwirklicht, ein stabiles Wirtschaftswachstum gewährleistet, der zu erbringende Leistungsanstieg erreicht und so die Politik der Hauptaufgabe erfolgreich fortgeführt werden kann.

Der X. Parteitag der SED orientierte nachdrücklich auf die volle Meisterung der Prozesse des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, denn das "langfristige stabile Wirtschaftswachstum der DDR kann nur von der Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts getragen werden ... die Möglichkeiten der wissenschaftlich-technischen Revolution (sind) unmittelbar zur Hauptreserve für Leistungswachstum und Effektivität unserer Volkswirtschaft geworden"

(E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands an den X. Parteitag der SED, Berlin 1981, S. 51, S. 49). Immer nachhaltiger und tiefgründiger wird die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt beeinflusst, wobei davon auszugehen ist, daß objektiv die Möglichkeiten gewachsen sind, durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt ökonomischen Fortschritt in allen Richtungen gleichzeitig zu bewirken: Einsparung an lebendiger Arbeit, an Arbeitsplätzen, an Energie und Material, steigende Fondseffektivität und wesentliche Erhöhung der Gebrauchseigenschaften der Erzeugnisse (Vgl. H. Nick, Vom hohen Anspruch an schöpferische Arbeit, in: Einheit 3/1982, S. 261).

Die volle Nutzung dessen, daß "die Möglichkeiten der wissenschaftlich-technischen Revolution unmittelbar zur Hauptreserve für Leistungswachstum und Effektivität unserer Volkswirtschaft geworden" sind und daß sich "Wissenschaft und Technik immer mehr als ein Hauptfaktor der Intensivierung, als wichtigster Motor steigender Produktivität erweisen" (E. Honecker,

a.a.O., S. 49 und S. 35), verlangt, uns verstärkt den Menschen als der Hauptproduktivkraft zuzuwenden, weil "die Quelle des technischen Fortschritts der geistige Fortschritt, der Erkenntnisfortschritt ist" (H. Nick, a.a.O., S. 262). Daraus folgt, "daß die in diesem Jahrzehnt sprunghaft wachsenden Aufgaben vor allem durch eine höhere Effektivität der wissenschaftlich-technischen Arbeit gelöst werden müssen" (G.-R. Radtke, Das geistig-schöpferische Potential wirksamer nutzen, in: Einheit 7/8 1982, S. 709).

Deshalb ist die Entwicklung schöpferisch denkender und handelnder Persönlichkeiten zu einer der wichtigsten Aufgaben unserer Gesellschaft in der Gegenwart geworden. Nur mit ihrer Hilfe wird es gelingen, den in allen Bereichen erforderlichen Leistungsanstieg durchzusetzen. Denn die weitere Entwicklung unserer sozialistischen Gesellschaft wird davon bestimmt, wie es uns gelingt, diesen Leistungsanstieg unter den äußeren und inneren Bedingungen unseres Staates durch die Ausnutzung der Vorzüge der sozialistischen Gesellschaft bei der Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution zu erreichen.

Das verlangt von jedem Werktätigen erst einmal ordentliche, disziplinierte und engagierte Arbeit bei der Erfüllung der an ihn gestellten Anforderungen. Redliche Pflichterfüllung bei der Bearbeitung vorgegebener Aufgaben reicht aber allein nicht mehr aus. Mit dem Eindringen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in immer breitere Bereiche unseres gesamten Lebens wächst der Anteil der von jedem Werktätigen aus eigener Verantwortung heraus schöpferisch zu lösender Aufgaben. Das erfordert ein wachsendes Potential von zur schöpferischen Tätigkeit befähigten Werktätigen, die durch ihre Arbeit den Entwicklungsprozeß des wissenschaftlichen und technischen sowie schließlich dadurch auch den des sozialen Fortschritts mitbestimmen können und mitbestimmen wollen, also sowohl über umfassende Leistungsvoraussetzungen als auch über eine hohe Leistungsbereitschaft verfügen.

Deshalb wurde und wird die Vorbereitung der Jugendlichen und die ständige Befähigung aller Werktätigen für die Meisterung

der wissenschaftlich-technischen Revolution sowie die Beherrschung dieses Prozesses selbst zunehmend zu einem Anliegen der gesamten Gesellschaft. Der Bogen spannt sich von der Bildung und Erziehung der Kinder in der Familie, in der Schule, in der Pionier- und FDJ-Organisation, in Berufsausbildung und Studium über andere gesellschaftliche Organisationen und Gremien, über Kombinate und Betriebe mit ihren Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungspotenzen bis zum täglichen Arbeitsprozeß des Arbeiters, des Ingenieurs und des Forschers. Die Aufgabe, den wissenschaftlich-technischen Fortschritt auf einem hohen Niveau zu meistern, erfaßt zunehmend alle Bereiche unseres Lebens. Mit ihr wird jeder auf spezifische Weise konfrontiert.

In diesem Prozeß wächst die Rolle der einzelnen Persönlichkeit in ihrem Arbeitskollektiv. Denn unsere Gesellschaft benötigt auf jedem Platz hochqualifizierte Werktätige, die selbständig, verantwortungsbewußt und schöpferisch ihre Aufgaben erfüllen. In ganz besonderem Maße gilt dies für Neuerer, Erfinder und Wissenschaftler, die die wissenschaftlich und technisch progressivsten Prozesse beherrschen müssen. "Zwar zeigt sich der erreichte wissenschaftlich-technische Stand in den Produktionsinstrumenten, aber entscheidend für den wissenschaftlich-technischen Fortschritt sind die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen, sind ihre schöpferischen Ideen und deren Realisierung" (H. Hörz, Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und sozialistischer Humanismus, in: DZfPh 3/4 1981, S. 351). Das gilt für jedes Kollektivmitglied. Denn die zunehmende Komplexität der wissenschaftlich-technischen Prozesse erfordert zu ihrer Beherrschung eine hohe Kollektivität und somit ein höheres Niveau jedes einzelnen Kollektivmitgliedes und auf diesem Weg ein höheres Leistungsvermögen des Kollektivs insgesamt.

Probleme der Kollektivität schöpferischer Leistungen treten damit neben denen der immer optimaleren Entwicklung der Persönlichkeit zunehmend stärker in den Blickpunkt, wenn es um das Erreichen einer hohen Effektivität geht. Über die Effektivität der Arbeit entscheidet nicht unwesentlich die gesamte Situation in den Arbeitskollektiven. Die Einheit der

Entwicklung der Persönlichkeit und der Entwicklung des Kollektivs gilt es auf einem zunehmend höheren Niveau zu verwirklichen. Das aber erfordert weiterhin die Aufmerksamkeit verstärkt auf die Persönlichkeit des Leiters und die Gestaltung effektiver Leiter-Kollektiv-Beziehungen zu richten.

Die diesem Bericht zugrundeliegende Forschung bemüht sich um die Erkundung der Wechselwirkungen zwischen Persönlichkeits- und Kollektiventwicklung sowie deren Bedeutung für das Erreichen schöpferischer Leistungen, um auf dieser Basis weitere Schlußfolgerungen für eine effektive Gestaltung des Entwicklungsprozesses zu schöpferischen Leistungen befähigter Persönlichkeiten und ihrer Kollektive.

Vorbemerkung zur Stellung der vorliegenden Forschung gegenüber bisherigen Untersuchungen und Darstellung des konkreten Forschungsanliegens

Der vorliegende Forschungsbericht stellt eine Weiterführung bisheriger Forschungen der Abteilung "Jugend und Bildung" dar und muß innerhalb dieses Zusammenhanges gesehen werden. Bei der Verwirklichung der Zielstellung unserer Forschungen handelt es sich nicht um eine Aufgabe, die innerhalb des gegenwärtigen Perspektivplanzeitraumes bzw. mit Hilfe einer einzigen komplexen Forschung erfüllt werden kann. Der vorliegende Forschungsbericht markiert nur eine Etappe unserer gegenwärtigen und bisherigen Forschungen und enthält zugleich in weiteren Forschungen zu bearbeitende Probleme.

Zum hier zu behandelnden Thema liegen bisher folgende Forschungsberichte vor:

Studie U 79: Forschungsbericht in Kurz- und Langform (1980) zur Vorbereitung junger Berufstätiger auf die Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts;

Studie: Student und Leistungsschau: Untersuchung unter den Teilnehmern der V. und VI. Zentralen Leistungsschau, unter unausgewählten Studenten des letzten Studienjahres und unter

den Betreuern (592 Wissenschaftler) der wissenschaftlichen Arbeiten, die auf der Zentralen Leistungsschau ausgestellt worden sind.

Forschungsberichte liegen vor zur V. ZLS sowie zur VI. ZLS, dazu außerdem eine Kurzfassung und ein Informationsbulletin mit ausgewählten Hauptergebnissen.

Studie: Bildungsbedürfnisse und Bildungsinteressen von Schülern, Lehrlingen und Facharbeitern 1978. Forschungsberichte liegen in Langfassung (1981) und in mehreren Kurzfassungen mit neueren Ergebnissen angereichert ebenfalls vor (1982; 1983).

Weiterhin durchgeführt wurden:

Forschungen auf der jährlich stattfindenden Zentralen MMM und der Haupterarbeiter der 1979 ausgestellten Exponate. Die Ergebnisse werden regelmäßig von der Zentralstelle MMM ausgewertet.

Die Ergebnisse waren weiterhin wichtiger Bestandteil des von der Abteilung "Jugend und Bildung" erarbeiteten Parlamentsberichts "Die Vorbereitung der Jugend auf die Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts" (1980) sowie des Komplexmaterials Teil "Vorbereitung der Jugend auf die Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts" zur Vorbereitung des Arbeiterjugendkongresses (1982/83).

Forschungsergebnisse sind auch in bisher vorliegende Publikationen eingegangen, so in "Spitzenleistungen im Studium", Berlin 1982 und "Junge Neuerer im Prisma der Forschung", Berlin 1982.

Der vorliegende Forschungsbericht ist als konzentrierte Fortführung unserer bisherigen Forschungen anzusehen und wird bewußt so angelegt. Inhaltliche Schwerpunkte sind deshalb auch die auf die bisherigen Forschungen aufbauenden weiterführenden Fragestellungen und Vertiefungen. Entsprechend des Forschungsanliegens wird deshalb auf grundsätzliche Probleme (Einstellung der Jugend zum wissenschaftlich-technischen Fortschritt, zur MMM-, Neuerer- und Erfinderbewegung, Umfang der Beteiligung der Jugend an dieser Bewegung, Gründe der Teilnahme und Nichtteilnahme und anderes) nicht eingegangen oder

sie werden nur am Rande erwähnt. Zu diesen Fragen liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichende Ergebnisse vor. Von uns wird geplant, sie in Vorbereitung des kommenden Parlaments 1984 erneut komplex zu untersuchen, um die bisher erarbeiteten Ergebnisberichte auch in dieser Richtung ständig auf den aktuellen Stand zu halten.

Unsere bisherigen Forschungen zeigen, daß es innerhalb der MMM- und Neuererbewegung noch zahlreiche Reserven für eine noch zielgerichtete Persönlichkeitsentwicklung ihrer Mitglieder und für einen weiteren zukünftigen ökonomischen Leistungszuwachs gibt. Das betrifft sowohl Erkenntnisse durch die vertiefende Untersuchung der Persönlichkeitsentwicklung der jungen Neuerer, MMM-Mitglieder, jungen Wissenschaftler und Erfinder wie auch in engem Zusammenhang damit Erkenntnisse über eine effektivere Gestaltung des kollektiven Arbeitsprozesses. Probleme der effektiven Kollektivgröße, des sozialen und schöpferischen Klimas im Kollektiv, der optimalen Zusammensetzung des Kollektivs, der Zusammenarbeit der Kollektivmitglieder im wissenschaftlichen und technischen Arbeitsprozeß, der jeweils spezifischen Einbeziehung in einzelne Phasen des Prozesses der Problembearbeitung, aber auch die Bildung der MMM- und Neuererkollektive durch die Leitungen sowie insbesondere die Rolle der FDJ bei der Leitung und Führung dieses Prozesses sind einige Probleme, die wissenschaftlich noch zu wenig erforscht sind. Die vorliegende Forschung soll dabei helfen, einige dieser offenen Fragen zu beantworten.

Das gewählte methodologische Vorgehen entspricht auch hier unserem bisher praktizierten grundsätzlichen methodologischen Vorgehen.

Ausgehend von dem Hinweis durch Karl Marx, daß die Anatomie des Menschen der Schlüssel für die Anatomie des Affen ist, hatten wir uns bereits in unseren ersten Forschungen zu dem Problembereich des schöpferischen Denkens und Handelns entschlossen, die Gruppe mit dem jeweils erreichten höchsten schöpferischen Niveau detailliert zu analysieren und daraus Schlußfolgerungen für weitere Entwicklungsprozesse abzuleiten. Dieses Vorgehen hat sich sowohl unter Studenten und

jungen Wissenschaftlern (vgl. unsere Untersuchungen zur Zentralen Leistungsschau) wie auch unter jungen Arbeitern und jungen Angehörigen der Intelligenz (vgl. unsere bisherigen Forschungen zur Neuererbewegung) voll bewährt.

In der hier vorliegenden Forschung galt es, dieses methodologische Prinzip so anzuwenden, daß wir fundierte Aussagen treffen können zur weiteren Entwicklung und Stabilisierung der bisher am umfassendsten befähigten Mitglieder von MMM-Kollektiven und über diese Kollektive selbst. Natürlich wäre es möglich gewesen, diese besten Kollektive mit schlechteren zu vergleichen. Als Erkenntnis hätten wir aber dann nur verzeichnen können, daß die besten Kollektive eben besser sind, weil sie sich von den schlechteren Kollektiven in bestimmten Punkten unterscheiden. Wir wären vielleicht auch dazu gekommen, einige Schlußfolgerungen abzuleiten, wie diese Punkte in weniger entwickelten Kollektiven herausgebildet werden können.

Eine solche Aussage reichte uns aber nicht aus. Wir suchten deshalb nach Möglichkeiten, unseren methodologischen Ansatzpunkt so zu erweitern, daß wir nicht lediglich über die Masse der gegenwärtig bestehenden MMM-Kollektive aussagefähig sind, sondern auch über die gegenwärtig besten. Eine noch höhere Spitze wird es uns gestatten, die gegenwärtige Breite in der MMM- und Neuererbewegung wiederum auf ein höheres Niveau zu heben. Mehr Spitzenleistungen, wie sie unsere Gesellschaft benötigt, entstehen nur über eine Weiterentwicklung sowohl der gegenwärtigen Spitze wie auch der gegenwärtigen Breite.

Aus diesem Grund wurden neben den MMM-Teilnehmern weitere wichtige Untersuchungsgruppen in die Forschung einbezogen. Es handelt sich hierbei erstens um Erfinderkollektive und zweitens um Kollektive junger Wissenschaftler und Studenten, die Höchstleistungen erzielten. Diese Kollektive der Erfinder ermöglichen einen Vergleich aus vorwiegend ökonomischer Sicht. Sie haben Leistungen erzielt, die schöpferisch waren und den Kriterien eines Patentes standhielten. Diese Qualität erreichte bisher nur ein kleiner Teil der MMM-Kollektive, sie ist aber grundsätzlich anstrebenswert (wobei be-

rücksichtigt wird, daß bestimmte Leistungen zwar einen hohen volkswirtschaftlichen Effekt haben aber nicht den für unser Anliegen wichtigen Kriterien einer Erfindung standhalten). Die Kollektive der Studenten und jungen Wissenschaftler sind als Bestandteil dieser spezifischen Forschung deshalb wichtig, weil sie Auskunft geben über den Entwicklungsstand des schöpferischen Denkens und Handelns an der Nahtstelle zwischen Ausbildung und Beruf. Zugleich kann eine Effektivierung ihrer Arbeit zu einem höheren volkswirtschaftlichen Nutzen der Hochschulforschung beitragen. Dabei ist zu beachten, daß wir vorwiegend Kollektive aus mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen in unsere Forschungen einbezogen haben. Gesellschaftswissenschaftler und gesellschaftswissenschaftliche Themen fehlen durchgängig. Auch für sie ist das Niveau anstrebenswert, das gegenwärtig von den besten Erfinderkollektiven erreicht wird (wobei ebenfalls berücksichtigt wird, daß bestimmte Leistungen einen hohen theoretischen Wert im Rahmen der Erkundungs- oder Grundlagenforschung haben können, aber keine Erfindung darstellen).

Alle Vergleiche des vorliegenden Berichts haben allerdings nur einen heuristischen Wert für Schlußfolgerungen, weil sie auf Wahrscheinlichkeitsbeziehungen beruhen. Diese Aussagen werden weiter dadurch relativiert, daß die einzelnen Gruppen in vielfältigen Parametern unterschiedlich zusammengesetzt sind.

Trotz dieser Einschränkungen gilt aber folgende Position: In jenen Punkten, die für die Entwicklung schöpferischen Denkens und Handelns der Persönlichkeit und des Kollektivs wesentlich sind, gibt es Differenzen zwischen den Erfinderkollektiven und den MMM-Kollektiven. Sie können ebenfalls zwischen den Erfinderkollektiven und den Kollektiven der Studenten und jungen Wissenschaftlern bestehen oder aber zwischen den Kollektiven letzterer und den MMM-Kollektiven. Diese Differenzen widerspiegeln sich in der Gesamtgruppe aller untersuchten Gruppen.

In jenen Punkten, die solche Unterschiede aufweisen, wird es innerhalb der Gruppen selbst Differenzen geben, deren Stärke um so höher ist, je größer die Differenz auch zwischen den

Gruppen ist. Dazu führen wir eine Prüfung durch, indem wir die jeweils besten und jeweils schwächsten Kollektive miteinander vergleichen. Diese Kollektive werden getrennt sowohl nach dem erreichten ökonomischen Nutzen (pro Erarbeiter) und nach einer Summation jener Merkmale, in denen sich die Hauptgruppen voneinander am stärksten unterscheiden. Nach Prüfung dieser beiden Punkte sind wir unseres Erachtens berechtigt, Aussagen zu treffen, auf deren Grundlage Schlußfolgerungen für die weitere Entwicklung des Schöpfungstums der jungen Arbeiter, der Studenten und der jungen Intelligenz im Sozialismus zur Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts abgeleitet werden können.

Untersuchungsdurchführung und Populationsbeschreibung

Die Forschung erfolgte in Form einer schriftlichen Befragung über die jeweiligen Einrichtungen, die Träger des MMM-Exponats, der Erfindung bzw. des Arbeitsergebnisses junger Wissenschaftler und Studenten waren.

Eingesetzt wurden insgesamt acht Fragebogen, die sich folgendermaßen verteilen:

- 3 Fragebogen für MMM-Kollektive, davon zwei alternierende Fragebogen für Kollektivmitglieder und einen Bogen für den Betreuer. Die Untersuchung wurde organisiert (Ausgabe und Einsammeln der ausgefüllten Fragebogen, Zurücksendung an das ZIJ) durch das Büro für Neuererwesen der jeweiligen Einrichtung.
- 3 Fragebogen für Kollektive junger Wissenschaftler und Studenten. Die Fragebogen erhielten die Kollektivleiter, vorwiegend erfahrenere Wissenschaftler. Die Bogen setzten sich wiederum aus zwei alternierenden Bogen für die Kollektivmitglieder und einem Bogen für die Betreuer zusammen.
- 2 Fragebogen für Erfinder. Alternierend erhielt jedes Mitglied des Kollektivs einen der beiden Fragebogen. Den in den anderen Populationen für die Leiter vorgesehenen Komplex des Fragebogens beantworteten alle Mitglieder des

Erfinderkollektivs. Die Organisation erfolgte über die Büros für Schutzrecht.

Die Forschung begann im März 1982 und endete mit Stichtag 31. 8. 82, die Vorbereitung für die Datenverarbeitung erfolgte sofort im Anschluß an den zeitlich unterschiedlichen Rücklauf der Fragebogen, konnte aber nach einer mehrwöchigen Unterbrechung vom August bis November 1982 erst im November beendet werden. Die ersten Daten lagen noch im November vor (16. 11. 82), ein erster vollständiger Datensatz (Hauptstamo) am 19. 12. 82.

Die Population setzte sich folgendermaßen zusammen:

1. Die MMM-Kollektive wurden von uns nach folgenden Gesichtspunkten auf der XXIV. MMM 1981 in Leipzig ausgewählt:
Hoher ökonomischer Nutzen bei überschaubarer Anzahl von Kollektivmitgliedern. Einzelarbeiten wurden nicht berücksichtigt.

2. Die Erfinderkollektive wurden uns vom Amt für Erfindungs- und Patentwesen benannt. Bei ihnen handelt es sich um jene Kollektive, die kollektiv die hochwertigsten Patente der letzten Jahre erarbeitet haben (bis 1980).

Die Büros für Neuererwesen und die Büros für Schutzrecht erhielten die Auflage, die Kollektive vollständig zu erfassen. Ein deutlicher Ausfall (s.u.) resultierte vor allem daraus, daß die Vollständigkeit der Kollektive zum Untersuchungszeitpunkt nicht mehr gewährleistet war und deshalb auf die Erfassung dieser Kollektive verzichtet werden mußte. In Einzelfällen wurde ein geringer Ausfall allerdings toleriert (Fehlen eines oder weniger Kollektivmitglieder durch NVA, Schwangerschaft, längere Krankheit, Wechsel des Betriebes u. ä.).

3. Die Kollektive junger Wissenschaftler und Studenten wurden von uns aus den Unterlagen ausgewählt, die für die VIII. Zentrale Leistungsschau von der Zentralstelle Messen des MfF erhoben worden waren. Berücksichtigt wurden die nach den Unterlagen produktivsten naturwissenschaftlich-technischen Kollektive vorwiegend Technischer Hochschulen und naturwissenschaftlicher Fachrichtungen der Universitäten. Hier gab es

aber größere Diskrepanzen zwischen den Unterlagen der Zentralstelle und den Angaben der jeweiligen wissenschaftlichen Betreuer gegenüber der Abteilung Organisation des ZIJ, so daß wir veranlaßt waren, noch einmal die Kollektivstärke und -zusammensetzung von den Betreuern zu erfassen, weil wir in der Regel von der Zentralstelle Messen eine deutlich niedrigere Kollektivstärke mitgeteilt bekommen hatten als nach Angabe der Betreuer tatsächlich beteiligt war. Diese erneute Erfassung der Kollektivstärke direkt bei dem wissenschaftlichen Betreuer verbanden wir mit einer Bereitschaftserklärung zur Ausgabe und Einnahme der Fragebogen von den Kollektivmitgliedern durch die stellvertretenden Direktoren für Erziehung und Ausbildung der jeweiligen Sektion.

Hier kam es zu weiteren Ausfällen. Insgesamt muß eingeschätzt werden, daß die Durchführung der Forschung unter Studenten und jungen Wissenschaftlern sehr schwierig war, zu sehr vielen Ausfällen führte und sich auch über den längsten Zeitraum erstreckte. Im Vergleich zu den anderen beiden Grundpopulationen lagen hier die größten organisatorischen Schwierigkeiten. Das macht sich auch in der erfaßten Population insgesamt bemerkbar.

Erfast wurden

147 MMM-Kollektive mit 829 Mitgliedern und 124 Kollektivleitern,

136 Erfinderkollektive mit 706 Mitgliedern sowie 11 junge Erfinder

88 Leistungsschau-Kollektive mit 505 Mitgliedern und 78 wissenschaftlichen Betreuern.

Die Untersuchung erfolgte anonym.

Die Anonymität wurde trotz der Organisation über die jeweiligen Einrichtungen gewahrt (Einsammeln der Bogen kollektivweise in verschlossenen Umschlägen, wenig Text und damit wenig Möglichkeiten zur Identifizierung der Personen, auch das subjektive Gefühl, daß die Untersuchung tatsächlich anonym erfolgt, blieb bei den Teilnehmern gewahrt. Es gab keine irgendwelchen Beanstandungen zur Anonymität.)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die altersmäßige und soziale Zusammensetzung der Populationen.

Tab. 1: Altersmäßige und soziale Zusammensetzung der Populationen
(Durchschnittsalter in Jahren und Angaben in Prozent)

| | MMM-Kollektive | | Erfinder | LST-Kollektive | |
|-------------------------------|----------------|--------|----------|---------------------------|--------|
| | Mitglieder | Leiter | | Mitglieder | Leiter |
| Alter | 27,4 | 35,1 | 40,7 | 27,6 | 39,3 |
| Arbeiter | 49 | 9 | 3 | | |
| Angestellte ohne F+H-Abschluß | 12 | 6 | 4 | | |
| Fachschulabsolv. | 18 | 41 | 21 | siehe 2. Teil der Tabelle | |
| Hochschulabsolv. | 14 | 44 | 72 | | |
| Lehrlinge | 3 | - | - | | |
| Studenten | 3 | - | - | | |
| Studenten | | | | 56 | 3 |
| Forschungsstud./Aspiranten | | | | 11 | 8 |
| Assistenten | | | | 25 | 27 |
| OAss., Lekt., LHD | | | | 4 | 22 |
| Dozenten | | | | 2 | 19 |
| Professoren | | | | 2 | 21 |

Die Ergebnisse verdeutlichen, daß die Mitglieder der MMM- und der Leistungsschau-Kollektive etwa gleichen Alters sind. Die Leiter beider Kollektive sind durchschnittlich 8 (MMM-Kollektive) bis 12 Jahre (LST-Kollektive) älter. Sie sind annähernd im gleichen Alter wie die Erfinder. Alles das sind aber nur Durchschnittswerte. Am größten ist die Streuung unter der Erfinderpoptulation. Von ihnen sind 13,3 % unter 30 Jahre, aber immerhin auch 11,6 % über 50 Jahre alt.

In der sozialen Zusammensetzung unterscheiden sich die Hauptgruppen deutlich. Während in der MMM-Population etwa die Hälfte Arbeiter sind, sind die unter Erfindern kaum (nur 3 %) und

in der LST-Population nicht vertreten. Allerdings muß man sehen, daß von den Studenten und jungen Wissenschaftlern unter den LST ein großer Teil einen Facharbeiter-Abschluß besitzt (ca. 25 %). Andererseits hat unter den Arbeitern der MMM-Population nur jeder Zweite (48 %) nicht die Absicht, sich in den nächsten Jahren weiter zu qualifizieren, 28 % wollen unbedingt einen Fach- oder Hochschulabschluß erwerben.

Wenn man diese Entwicklung mit einbezieht, wird sich die gegenwärtige MMM-Population so verändern, daß der Anteil der Fach- und Hochschulabsolventen auf etwa um oder über 52 % ansteigt, der der Facharbeiter um etwa 12 bis 15 % abfällt. Sie wird sich damit in ihrer sozialen Zusammensetzung der Gruppe der Mitglieder aus Erfinderkollektiven annähern, ohne das Qualifikationsniveau dieser durchschnittlich 13 Jahre älteren Gruppe zu erreichen.

Für die zu treffenden Aussagen ist eine solche Feststellung künftiger Entwicklungstrends in der beruflichen Qualifikation vor allem deshalb wichtig, weil sie es uns ermöglicht, trotz der gegenwärtig unterschiedlichen sozialen Zusammensetzung Schlußfolgerungen und Hinweise aus der Erfinderbewegung für die effektivere Gestaltung der MMM-Bewegung abzuleiten.

Andererseits kann bereits an dieser Stelle gesagt werden, daß die MMM-Bewegung das schöpferische Potential der Arbeiter und der Angestellten ohne Fach- und Hochschulabschluß für die Neuerertätigkeit ökonomisch wirksam macht und es hier wie in keiner anderen Form gelingt, Arbeiter in schöpferische Problemlösungsprozesse einzubeziehen, bei vielen den Wunsch für eine weitere Qualifizierung zu wecken und so den besten unter ihnen auch noch lange nach Abschluß der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule konkret die Möglichkeit zu eröffnen, einen Fach- oder Hochschulabschluß zu erwerben. Auf dieses Problem wird noch detailliert eingegangen werden.

Dabei muß beachtet werden, daß unter den Erarbeitern jener Exponate, die nicht bis zur Zentralen MMM gelangen, der Anteil der Arbeiter noch höher ist als in unserer Untersuchungsgruppe und daß die weitere persönliche Qualifizierung mit höherem volkswirtschaftlichen Wert der erarbeiteten Exponate eng verbunden ist. Die Ausschöpfung und zugleich Weiterentwicklung

dieses ökonomisch und für die Persönlichkeitsentwicklung bedeutsamen Potentials junger Arbeiter ist zu einer wichtigen Funktion der MMM-Bewegung geworden.

2. Die Erarbeitung des schöpferischen Resultats

2.0. Vorbemerkung

Ausgehend vom Untersuchungsanliegen, der Entwicklung des Schöpfungstums sozialistischer Werktätiger - konkret der Arbeiter, Studenten und der Angehörigen der jungen Intelligenz - ist es notwendig, Gruppen jener Werktätigen zu finden, die bisher bereits schöpferische Resultate erarbeitet haben. Nur über die Verallgemeinerung jener Faktoren, die in den einzelnen Tätigkeitsgruppen dazu beigetragen haben, daß diese Werktätigen schöpferische Leistungen erarbeiten konnten, kann mit Hilfe unserer Forschungsmethoden eine Aussage darüber getroffen werden, welche Faktoren und Bedingungen auch künftig für die Entwicklung des Schöpfungstums junger Werktätiger nutzbar gemacht werden können.

Entsprechend des hohen Vergesellschaftungsgrades auch der schöpferischen Tätigkeit und zugleich der großen Bedeutung der Persönlichkeit in diesem Prozeß hatten wir uns in dieser Forschung entschieden, Kollektive zu untersuchen, die schöpferische Lösungen unterbreitet haben. Dazu wählten wir Kollektive, deren Resultate einen hohen schöpferischen Effekt besitzen, der möglichst in ökonomischen Kennziffern vorliegt (Nutzen in Mark) oder als Resultat der Grundlagenforschung einmal volkswirtschaftlich effektiv werden könnte. Das ist für die drei Untersuchungsgruppen zutreffend. In diesem Kapitel wenden wir uns wesentlichen Faktoren des Erarbeitungsprozesses und der Bewertung des Resultats zu.

2.1. Der ökonomische Nutzen des Exponats/der Erfindung

Eines der wesentlichen Kriterien war der ökonomische Nutzen des Exponats in Mark pro Jahr. Die MMM-Kollektive wurden von uns direkt nach dieser Kennziffer ausgewählt, die LST-Kollek-

tive ebenfalls so weit, wie das möglich war. Nur die Erfinderkollektive konnten wir nicht nach diesem Merkmal auswählen, weil uns die Erarbeiterkollektive der wertvollsten Erfindungen vom Amt für Erfindungs- und Patentwesen benannt worden waren.

Tab. 2: Ökonomischer Nutzen des Exponats/der Erfindung in Mark
(nach Angabe der Kollektivleiter/Erfinder)

| Nutzen in Mark | MMM-Kollektive | Erfinder | LST-Kollektive |
|----------------|----------------|----------|----------------|
| unbekannt | 4 | 42 | 41 |
| bis 5000 | 6 | 2 | 4 |
| bis 10 000 | 6 | 3 | 5 |
| bis 20 000 | 11 | 2 | 5 |
| bis 50 000 | 11 | 5 | 4 |
| bis 100 000 | 17 | 8 | 12 |
| über 100 000 | 46 | 38 | 28 |

Der hohe Nutzen der MMM-Exponate ist wohl eines der auffälligsten Ergebnisse dieser Forschung und verweist darauf, daß hier tatsächlich Kollektive mit einer hohen volkswirtschaftlichen Effektivität ausgewählt worden sind. Unter den Erfinderkollektiven fällt auf, daß immerhin 42 % der Erfinder diesen ökonomischen Nutzen nicht einschätzen können. Unter den LST-Kollektiven resultiert dagegen der hohe Anteil jener, die den ökonomischen Nutzen nicht angeben können, vorwiegend aus der Art des Exponats. Bei Erfinderkollektiven scheint die wohl wesentlichste Ursache darin zu liegen, daß die Erfindung noch nicht ökonomisch wirksam geworden ist, weil der Abstand zwischen Anmeldung der Erfindung und der vorliegenden Untersuchung noch zu gering war.

Dieses Ergebnis bestätigt noch einmal die Richtigkeit unseres Auswahlkriteriums schöpferischer Resultate.

Unter den MMM-Teilnehmern und unter den Leistungsschauteilnehmern ist der Anteil der Kollektivmitglieder, die den Nutzen nicht einschätzen können, jeweils höher als unter den Kollektivleitern. Unter den MMM-Teilnehmern sind es 13 %, unter den

LST 49 %. Diese größere Unkenntnis ist auch Ausdruck eines geringeren schöpferischen Engagements dieser Werktätigen. Je stärker der Einsatz für den Sozialismus und je stärker die schöpferische Tätigkeit für sie ein erstrebenswertes Lebensziel ist und je besser sie die Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts international kennen, aber auch je besser sie in den letzten Monaten ihr Leistungsvormögen ausschöpfen, desto höher ist jeweils der Anteil jener, der den Wert des Exponats genau kennt und umgekehrt. Beispielsweise kennen von den MMM-Teilnehmern nur 7 % von jenen, die genau über die Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts informiert sind, den ökonomischen Nutzen ihres Exponats nicht, aber 17 % jener, die diese Hauptrichtungen nur oberflächlich und sogar 22 %, die diese nicht kennen. Unterschiede in der Kenntnis des Nutzens zwischen Arbeitern und Angehörigen der Intelligenz bestehen nicht (!).

Unter den Erfindern ist dieser vor allem einstellungsdeterminierte Zusammenhang wesentlich schwächer ausgeprägt, er ist aber ebenfalls nachweisbar.

Unter den LST kennen Studenten den Nutzen des Exponats deutlich weniger als die beteiligten Wissenschaftler (keine Kenntnis: 56 % ggb. 43 %). Aber auch innerhalb dieser beiden Gruppen (Studenten und Wissenschaftler) ist die Kenntnis durch einstellungsdeterminierte Faktoren stark gebrochen.

2.2. Beteiligung an den Phasen der Exponatserarbeitung

Der Prozeß der konkreten Erarbeitung des Exponats/der Erfindung ist der eigentliche Kumulationspunkt des Schöpferischen. Dabei muß allerdings der Prozeß in seiner Gesamtheit gesehen werden, von dem ersten Erahnen oder Bemerken eines zu lösenden Problems und der Formulierung des Themas bis zum fertigen Resultat und dessen Überführen in die Praxis bzw. in den Fundus des gesicherten Wissens, wenn es sich um eine wissenschaftlich-theoretische Leistung handelt.

Wir haben diesen Prozeß aufgeschlüsselt und hinsichtlich des eigenen Anteils an den einzelnen Phasen bewerten lassen. Dieser Prozeß kann für jeden Erarbeiter unter zwei Aspekten bewertet werden:

- a. Quantitativer Aspekt: Intensität der Einbeziehung (Mitarbeit) von der ersten bis zur letzten Phase
- b. Qualitativer Aspekt: Intensität der Einbeziehung (Mitarbeit) unter dem Gesichtspunkt der unterschiedlichen Anforderungen, die in den einzelnen Phasen an das schöpferische Denken der Persönlichkeit gestellt werden.

Beachtet werden muß, daß diese Aspekte nicht isoliert voneinander gesehen werden können und in engem Zusammenhang stehen und daß eine Einbeziehung in Phasen niedrigeren schöpferischen Niveaus dazu beitragen kann, die Persönlichkeit zu befähigen, bei künftigen Bearbeitungen schöpferisch zu lösen der Leistungsanforderungen, auch qualitativ höherwertige Phasen (immer bewertet unter dem Erfordernis an das schöpferische Denken) sicherer zu beherrschen.

Auf Grund der unterschiedlichen Exponate/Erfindungen und der Tatsache, daß auch die Kollektive zu unterschiedlichen Punkten in den Bearbeitungsprozeß einbezogen worden sind (z. B. vor der Themenwahl oder danach, vor der Lösungsidee oder erst, wenn sie bereits vorlag usw.), entfallen in einzelnen Kollektiven verschiedene Phasen der Bearbeitung. Am relativ umfangreichsten trifft dies für die Auswahl des Themas zu.

Die Tabelle 3 (siehe Blatt 21 u. 22) gibt einen Gesamtüberblick über die Einbeziehung der Gesamtpopulation.

An dieser Tabelle wird die dominierende Rolle der Kollektivleiter in fast allen Phasen, mit Ausnahme der unmittelbaren Erarbeitungsphase (Anfertigung des Exponats/der Erfindung), sichtbar. Am stärksten dominieren die Kollektivleiter in den im engeren Sinne schöpferischen Phasen (Auswahl des Themas, Finden der später verwirklichten Lösungsidee, Planung des Lösungsweges), aber auch in den auf die Erarbeitung folgenden Phasen der Funktionsüberprüfung und der Praxisüberführung. In der größeren Erfahrung und im höheren schöpferischen Niveau ihres Denkens liegen hierfür die entscheidenden Ursachen.

Tab. 3: Einbeziehung der MMM-Kollektive, Erfinder und LST-Kollektive in die Erarbeitung des Exponats (Angaben in Prozent)

| Erarbeitungsphase/ Untersuchungsgruppe | nahezu alles allein | mehr als d. Hälfte | etwa die Hälfte | weni- ger als die Hälfte | fast über- haupt nichts | (Phase ent- fiel) |
|--|---------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| Auswahl des Themas | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 19 | 20 | 16 | 8 | 16 | (21) |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 3 | 3 | 7 | 13 | 33 | (41) |
| Erfinder | 7 | 14 | 19 | 23 | 18 | (20) |
| LST-Koll.-Leiter | 39 | 28 | 12 | 5 | 11 | (5) |
| LST-Koll.-Mitarb. | 8 | 5 | 6 | 7 | 35 | (38) |
| Finden der später ver- wirklichten Lösungs- idee | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 8 | 24 | 33 | 27 | 6 | (2) |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 3 | 7 | 14 | 32 | 26 | (18) |
| Erfinder | 4 | 19 | 29 | 41 | 5 | (2) |
| LST-Koll.-Leiter | 11 | 42 | 29 | 12 | 5 | (1) |
| LST-Koll.-Mitarb. | 5 | 15 | 17 | 35 | 18 | (12) |
| Planung des Lösungs- weges | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 9 | 37 | 32 | 14 | 7 | (2) |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 2 | 7 | 15 | 29 | 28 | (18) |
| Erfinder | 5 | 21 | 26 | 36 | 6 | (7) |
| LST-Koll.-Leiter | 14 | 38 | 29 | 13 | 3 | (3) |
| LST-Koll.-Mitarb. | 6 | 14 | 22 | 31 | 19 | (8) |
| Materialbereitstellung zur Bearbeitung des Exponats/der Erfindung | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 9 | 20 | 18 | 27 | 17 | (9) |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 2 | 7 | 9 | 20 | 34 | (28) |
| Erfinder | 3 | 9 | 15 | 35 | 18 | (20) |
| LST-Koll.-Leiter | 4 | 21 | 12 | 31 | 17 | (15) |
| LST-Koll.-Mitarb. | 3 | 11 | 9 | 27 | 26 | (24) |
| Anfertigung des Expo- nats/der Erfindung | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 6 | 11 | 20 | 40 | 18 | (6) |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 3 | 10 | 20 | 44 | 16 | (7) |
| Erfinder | 5 | 10 | 22 | 39 | 13 | (11) |
| LST-Koll.-Leiter | 5 | 7 | 16 | 39 | 28 | (3) |
| LST-Koll.-Mitarb. | 6 | 9 | 17 | 39 | 16 | (13) |

Forts. von Tab. 3

| | nahezu alles allein | mehr als d. Hälfte | etwa die Hälfte | wenig- ger als d. Hälfte | fast überh. nichts | (Phase ent- fiel) |
|---|---------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| <hr/> | | | | | | |
| Überprüfung der Funktionstüchtigkeit | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 5 | 41 | 17 | 24 | 5 | (8) |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 4 | 15 | 18 | 32 | 15 | (16) |
| Erfinder | 5 | 10 | 22 | 39 | 13 | (11) |
| LST-Koll.-Leiter | 5 | 16 | 11 | 28 | 13 | (27) |
| LST-Koll.-Mitarb. | 7 | 12 | 16 | 24 | 12 | (29) |
| <hr/> | | | | | | |
| Überführung in die Praxis | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 5 | 34 | 28 | 20 | 4 | (9) |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 2 | 14 | 14 | 30 | 18 | (23) |
| Erfinder | 2 | 15 | 16 | 33 | 11 | (23) |
| LST-Koll.-Leiter | 8 | 29 | 20 | 17 | 3 | (23) |
| LST-Koll.-Mitarb. | 1 | 8 | 9 | 16 | 17 | (48) |

In den Erfinderkollektiven gibt es besonders in den stärker schöpferischen Phasen gegenüber den anderen Kollektiven eine größere Ausgewogenheit. Mit Ausnahme der unmittelbaren Anfertigung der Erfindung ist der Anteil der Einzelpersonen, die weniger als die Hälfte leisteten, in den Erfinderkollektiven durchweg am höchsten. Das verweist auf eine größere Einbeziehung mehrerer Kollektivmitglieder in alle Phasen der Erarbeitung und bestätigt die erwartete größere Homogenität im Entwicklungsstand des schöpferischen Denkens in den Erfinderkollektiven.

In den MMM-Kollektiven waren die Angehörigen der Intelligenz signifikant stärker in die schöpferischen Phasen einbezogen als die Arbeiter, in den LST-Kollektiven analog die Wissenschaftler stärker als die Studenten. In der Phase der Materialbereitstellung gibt es in den MMM-Kollektiven keine Differenzen zwischen der Einbeziehung der Arbeiter und der Angehörigen der jungen Intelligenz, an der Erarbeitung des Exponats waren die Arbeiter signifikant stärker beteiligt als die Angehörigen der Intelligenz.

In den Phasen der Überprüfung der Funktionstüchtigkeit und der Überführung in die Praxis sind Arbeiter und Angehörige der Intelligenz wieder gleichermaßen beteiligt.

Unter den LST-Kollektiven sind nur in der Phase der Anfertigung des Exponats die Studenten mit gleicher Intensität einbezogen wie die Wissenschaftler, in allen anderen Phasen leisteten die Wissenschaftler den größeren Anteil.

Für alle drei Gruppen (MMM/Erfinder/LST) kann aber generell eingeschätzt werden, daß die Beteiligung um so intensiver ist, je besser sie über die Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf ihrem Fachgebiet informiert sind, je regelmäßiger sie sich über fachliche Fragen informieren und je fester bei ihnen das Lebensziel ausgeprägt ist, schöpferisch sein zu wollen, etwas erfinden oder entdecken zu wollen, je stärker sie sich für den Sozialismus engagieren und dieses Engagement als wichtiges Lebensziel ansehen.

Generell ist die Beteiligung der männlichen Werktätigen höher als die der weiblichen. Das trifft insgesamt gesehen für alle drei Untersuchungsgruppen und für Arbeiter, Angestellte ohne Hoch- und Fachschulbildung und für Angehörige der Intelligenz ebenso wie für Studenten und Wissenschaftler zu.

Starken Einfluß auf die Intensität besonders in den schöpferischen Phasen hat auch eine im Betrieb oder in der Einrichtung ausgeübte Leitungsfunktion. Dabei sind jene am stärksten gerade bei der Wahl des Themas engagiert, die als Leiter eine Funktion ausüben, in der sie weitere unterstellte Leiter anleiten. Alles allein oder mehr als die Hälfte leisteten in Erfinderkollektiven bei der Wahl des Themas 31 % derjenigen Leiter, die weitere nachgeordnete Leiter anleiten, 25 % Leiter von Primärkollektiven und 11 % Werktätige ohne Leitungsfunktionen. Dieses Ergebnis wird zwar ihrer realen Stellung gerecht, wirft aber trotzdem die Frage auf, ob dabei die Potenzen der Kollektive (z. B. durch kollektive Beratung) ausgeschöpft werden.

Beim Auffinden der später verwirklichten Lösungsidee und der Planung des Lösungsweges verschiebt sich der Hauptanteil zugunsten der Leiter der Primärkollektive (Erfinderkollektive: Auffinden der Lösungsidee: Leiter mit unterstelltem Leiter 22 %;

Leiter von Primärkollektiven 25 %; Mitarbeiter 21 % alles allein oder mehr als die Hälfte allein/Planung des Lösungsweges; Leiter mit unterstellten Leitern: 25 %; Leiter von Primärkollektiven 34 %; Mitarbeiter 18 % alles allein oder mehr als die Hälfte allein). In den Erfinderkollektiven haben die Leiter der Primärkollektive durchgehend den größten Anteil an der Erarbeitung der Erfindung, in den MMM-Kollektiven nur, wenn sie gleichzeitig auch Leiter des das Exponat anfertigenden MMM-Kollektivs sind. In solchen Fällen ist aber ihr eigener Anteil noch wesentlich höher als der Anteil der Leiter von Erfinderkollektiven. In die Erarbeitung von MMM-Exponaten einbezogene Leiter von Primärkollektiven, die nicht das MMM-Kollektiv anleiteten oder betreuten, dominieren nur in den schöpferischen Phasen und bei der Umsetzung in die Praxis.

Die wichtigste Schlußfolgerung, die sich vorerst aus diesen Resultaten zur Erhöhung des Schöpferiums der Persönlichkeit, der weiteren Qualifizierung der Erarbeiter und der künftigen Steigerung der volkswirtschaftlichen Effektivität ergibt, besteht in der dringenden Empfehlung, junge Arbeiter und Angestellte ohne Fach- und Hochschulbildung sowie an den Hochschulen die Studenten stärker in die im engeren Sinne schöpferischen Phasen einzubeziehen. Der große Teil dieser Gruppen, der gerade in den ersten drei der oben genannten Phasen nicht einbezogen ist oder erst zu einem Zeitpunkt hinzugezogen wurde, zu dem diese Phase bereits abgeschlossen war, weist auf mögliche Potenzen hin. Diese sind auch für die weitere Persönlichkeitsentwicklung wichtig, weil das Engagement um so höher ist, je stärker die Werktätigen auch in solche Phasen der Erarbeitung schöpferischer Resultate einbezogen werden. Die geringere Einbeziehung von Studenten wirkt sich im späteren Praxisbereich so aus, daß sie ebenfalls in den ersten Jahren als Absolventen weniger in diese Phasen einbezogen sind. So waren in den Erfinderkollektiven beim Finden der später verwirklichten Lösungsidee 24 % der jungen Werktätigen unter 30 Jahre nicht beteiligt, bei denjenigen, die älter als 36 Jahre sind, waren das in allen Altersgruppen nie mehr als 3 %.

2.3. Die Nutzung von Informationsquellen zur Erarbeitung des schöpferischen Resultats

Schöpferische Höchstleistungen erfordern gründliche Informationen über den aktuellen Stand der Problemlösung und über aktuelle Tendenzen der Problembearbeitung. Dies verlangt sowohl eine detaillierte Durchsicht der Fachliteratur, möglichst auch der fremdsprachigen, sowie von Forschungsberichten und Patentschriften (Erfindungsbeschreibungen). Weitere Informationsquellen sind Gespräche innerhalb und außerhalb der eigenen Einrichtung über Möglichkeiten und Wege der Problemlösung. In der Regel kann man davon ausgehen, daß die Lösung um so effektiver ist, je gründlicher diese Informationen erfolgten.

Die Tabelle 4 (siehe Bl. 26) gibt einen Überblick über die Information vor der Exponatserarbeitung bzw. vor der Lösung des erfinderischen Problems durch die einzelnen Untersuchungsgruppen.

Die Tabelle zeigt die Differenziertheit des Informationsverhaltens sowohl gegenüber den einzelnen Informationsquellen als auch innerhalb der einzelnen Untersuchungsgruppen. Am stärksten informieren sich jeweils die Kollektivleiter und die Erfinder. Die Mitarbeiter der einzelnen Kollektive informieren sich durchgehend geringer. Dieses Ergebnis zeigt eine hohe Übereinstimmung mit der Intensität der Arbeit in den in besonderem Maße schöpferischen Phasen bei der Resultatserarbeitung einerseits und besonders bei den LST-Kollektivleitern die sich aus ihrer Pflicht als Hochschullehrer bzw. Hochschullehrkraft ergebende Informationspflicht. Letzteres wird ganz deutlich im Verhalten gegenüber der DDR-Fachliteratur, die immerhin von 82 % gründlich ausgewertet wird.

Der Vergleich der Kollektivleiter und der Mitarbeiter zeigt, daß in der Regel die Mitarbeiter zu wenig in die systematische Information in Vorbereitung des Exponats einbezogen sind. Das gilt fast durchgehend mit Ausnahme des Erfahrungsaustausches innerhalb des eigenen Betriebes/der eigenen Einrichtung und bei den Leistungsschauteilnehmern mit Ausnahme der DDR-Fachliteratur.

Tab. 4: Nutzung von Informationsquellen zur Erarbeitung des Exponats/der Erfindung (Angaben in Prozent)

| Informationsquelle | Die Nutzung der Informationsquelle erfolgte | | |
|--|---|-----------------|-----------|
| | gründlich | überblicksartig | gar nicht |
| Fachliteratur aus der DDR | | | |
| MM-M-Koll.-Leiter | 46 | 36 | 19 |
| MM-M-Koll.-Mitarbeiter | 18 | 35 | 48 |
| Erfinder | 51 | 36 | 12 |
| LST-Kollektivleiter | 82 | 17 | 1 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 47 | 42 | 11 |
| ----- | | | |
| Fachliteratur aus anderen sozialistischen Staaten | | | |
| MM-M-Koll.-Leiter | 12 | 37 | 51 |
| MM-M-Koll.-Mitarbeiter | 4 | 18 | 78 |
| Erfinder | 18 | 50 | 32 |
| LST-Koll.-Leiter | 44 | 44 | 12 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 15 | 46 | 38 |
| ----- | | | |
| Fachliteratur aus nicht-sozialistischen Staaten | | | |
| MM-M-Koll.-Leiter | 16 | 40 | 44 |
| MM-M-Koll.-Mitarbeiter | 6 | 15 | 79 |
| Erfinder | 29 | 50 | 21 |
| LST-Koll.-Leiter | 45 | 45 | 9 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 20 | 47 | 33 |
| ----- | | | |
| Patentschriften | | | |
| MM-M-Koll.-Leiter | 24 | 20 | 56 |
| MM-M-Koll.-Mitarbeiter | 5 | 9 | 85 |
| Erfinder | 55 | 29 | 16 |
| LST-Koll.-Leiter | 32 | 28 | 41 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 15 | 19 | 67 |
| ----- | | | |
| Forschungsberichte | | | |
| MM-M-Koll.-Leiter | 21 | 21 | 58 |
| MM-M-Koll.-Mitarbeiter | 7 | 19 | 74 |
| Erfinder | 29 | 35 | 36 |
| LST-Koll.-Leiter | 38 | 38 | 25 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 33 | 40 | 27 |

Forts. d. Tab. 4

| Die Nutzung der Informations- quelle erfolgte | | | |
|---|----------------|----------------------|--------------|
| | gründ- lich | Überblicks- artig | gar nicht |
| Erfahrungsaustausch mit Fachleuten des eigenen Betriebes/der eigenen Einrichtung | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 51 | 31 | 18 |
| MMM-Koll.-Mitarbeiter | 36 | 38 | 26 |
| Erfinder | 56 | 27 | 17 |
| LST-Koll.-Leiter | 63 | 19 | 18 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 42 | 33 | 26 |
| ----- | | | |
| Erfahrungsaustausch mit Fachleuten anderer Be- triebe/Einrichtungen | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 28 | 38 | 34 |
| MMM-Koll.-Mitarbeiter | 14 | 23 | 63 |
| Erfinder | 27 | 35 | 38 |
| LST-Koll.-Leiter | 55 | 34 | 12 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 19 | 33 | 48 |
| ----- | | | |
| eigene frühere Ideen, Aufzeichnungen, Lehrgangs- materialien | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 34 | 36 | 20 |
| MMM-Koll.-Mitarbeiter | 15 | 34 | 51 |
| Erfinder | 33 | 28 | 39 |
| LST-Koll.-Leiter | 44 | 29 | 27 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 28 | 31 | 41 |
| ----- | | | |
| andere Informationsquellen | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 5 | 41 | 54 |
| MMM-Koll.-Mitarbeiter | 6 | 36 | 58 |
| Erfinder | 6 | 39 | 55 |
| LST-Koll.-Leiter | 12 | 46 | 42 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 7 | 44 | 49 |

Unter dem Aspekt, mit Hilfe des Exponats/der Erfindung den Weltstand zu erreichen oder mitzubestimmen, fällt besonders auf, daß die Fachliteratur aus den sozialistischen wie auch aus den nichtsozialistischen Ländern zu wenig rezipiert wird. Das trifft für alle Gruppen zu, eine Ausnahme bilden lediglich die Leiter der Leistungsschau-Kollektive, die nach ihren eigenen Angaben hier dieser Aufgabe besser nachkommen. Kritisch anzumerken bleibt aber auch bei ihnen, daß sie die Kollektivmitglieder zu wenig einbeziehen. Unter dem Aspekt, den Weltstand zu erreichen und mitzubestimmen, muß vorrangig auch die Auswertung der Patentliteratur gesehen und bewertet werden. Auch hier zeigen sich mit Ausnahme der Erfinder, die dazu aufgrund der anzulegenden Bewertungskriterien verpflichtet sind - ebenfalls deutliche Mängel, insbesondere auch unter den MMM-Kollektiven, von denen nicht einmal jeder zweite Kollektivleiter sich über diese Quellen wenigstens oberflächlich informierte.

Alle anderen Informationsquellen sind schwerer bewertbar, da dies von den objektiv bestehenden Möglichkeiten abhängt. Trotzdem scheinen auch hier die Möglichkeiten nicht genutzt zu werden.

Über die Bedeutung der gründlichen Information in Vorbereitung eines Exponats/einer Erfindung gibt die Tatsache Auskunft, daß der Wert des Exponats in der Regel um so höher ist, je gründlicher sich die Erarbeiter informiert haben. Das zeigt die folgende Tabelle, in der wir nur den Wert des Exponats unter 20 000 M mit über 100 000 M vergleichen (Zu unserer Vereinfachung erfolgt dies ohne Berücksichtigung der Anzahl der beteiligten Erarbeiter, wobei Exponate mit einem höheren Nutzen in der Regel von größeren Kollektiven erarbeitet worden sind, in denen eine geringere Information einzelner, die nur zu speziellen Phasen hinzugezogen werden, eher verständlich wäre. Die Differenz des Exponats mit einem höheren Wert beträgt bei Erfindern +1, bei MMM-Kollektiven +3 und bei LST-Kollektiven + 4 Mitarbeiter.)

Tab. 5: Die Beziehung zwischen Informationsverhalten und Wert des Exponats/der Erfindung
(Anteil der sich jeweils Informierenden in Prozent)

| WERT/Mark | DDR- ¹⁾ Lit. | soz. Lit. | NSW Lit. | For- ber. | Pat.- lit. | Erf. Betr. | Erf. and. and. | eig. Quel- Ideen len | Summe (%) |
|--------------|----------------------------|--------------|-------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------------------|--------------|
| Erfinder: | | | | | | | | | |
| bis 20000 | 82 | 65 | 73 | 58 | 74 | 72 | 62 | 42 | 572 |
| üb.100000 | 90 | 71 | 77 | 69 | 87 | 86 | 71 | 69 | 669 |
| ----- | | | | | | | | | |
| MMM-Kollekt. | | | | | | | | | |
| bis 20000 | 46 | 14 | 12 | 21 | 11 | 25 | 29 | 51 | 253 |
| üb.100000 | 55 | 24 | 26 | 27 | 16 | 27 | 43 | 50 | 312 |
| ----- | | | | | | | | | |
| LST-Kollekt. | | | | | | | | | |
| bis 20000 | 93 | 65 | 65 | 67 | 49 | 83 | 51 | 62 | 580 |
| üb.100000 | 88 | 59 | 73 | 71 | 40 | 71 | 65 | 56 | 579 |

1)vgl. Tabelle 2

Die Tabelle zeigt für die Erfinder die klarsten Zusammenhänge zwischen dem Informationsverhalten und dem Wert des Exponats, innerhalb der LST fehlen sie als durchgehende Tendenzen. Letzteres scheint mit dem geforderten Studienverhalten zusammenzuhängen. Darauf weist auch die Tatsache hin, daß der ökonomische Wert des Exponats, das für die Leistungsschau erarbeitet wurde, nicht mit anderen Verhaltens- und Einstellungsparametern zusammenhängt. So gibt es keinen Zusammenhang zwischen dem Wert des Exponats und der Arbeitszeit am Wochenende oder zwischen dem Wert des Exponats und der Stabilität des Lebenszieles, schöpferische Leistungen vorzubringen zu wollen. Unter den Erfindern bestehen demgegenüber zu diesen Parametern enge Zusammenhänge, unter den MMM-Kollektiven ebenfalls, wenn auch etwas geringere. Das Informationsverhalten selbst ist dagegen in allen drei Gruppen sehr stark von solchen Verhaltens- und Einstellungsparametern abhängig. Hier wird eine Aufgabe der weiteren Forschung darin bestehen, diesen Zusammenhang für die Hochschulen weiter aufzu-

klären. Momentan liegt aber die Vermutung nahe, daß aufgrund des Studien- und Qualifikationsverhaltens die für die Exponatserarbeitung erforderliche Information zu pauschal sowie zu unspezifisch erfolgte und abgefordert wurde, so daß sich zwar wissenschaftlich engagiertere Studenten und junge Wissenschaftler intensiver informierten als weniger engagierte, ohne daß dies aber als klare Tendenz über das Resultat ökonomisch wirksam wurde.

Als über die Studien- und Qualifizierungsanforderungen hinausgehendes Informationsverhalten kann der Erfahrungsaustausch außerhalb der eigenen Einrichtung und die Nutzung weiterer Quellen angesehen werden. Hier gibt es zugleich positive Zusammenhänge zum Wert des Exponats und zum wissenschaftlichen Engagement.

Das Informationsverhalten steht in direktem Zusammenhang zur Nutzung der freien Zeit des Wochenendes für die Bearbeitung von Problemen des Fachgebietes.

Die folgende Tabelle zeigt diesen Zusammenhang für Erfinder und Mitglieder von Leistungsschaukollektiven.

Tab. 6: Der Zusammenhang zwischen dem Umfang der Arbeitszeit am Wochenende und der Nutzung von Informationsquellen (nur: gründliche Nutzung, in Prozent) zur Erarbeitung des Exponats/der Erfindung unter Erfindern und Leistungsschauteilnehmern

| Arbeits- stunden am Wochenende | DDR- ¹⁾ Lit. | soz. Lit. | NSW Lit. | For. ber. | Pat.- Lit. | Erf. Betr. | Erf. and. and. | and. Quel- len | eig. Ideen | Summe |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------|-------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|----------------------|---------------|-------|
| Erfinder: | | | | | | | | | | |
| 0 Stunden | 39 | 8 | 23 | 22 | 49 | 50 | 20 | 1 | 20 | 255 |
| 10-15 Std. | 87 | 43 | 46 | 48 | 76 | 76 | 39 | 13 | 64 | 492 |
| LST-Koll.- Mitgl. | | | | | | | | | | |
| 0 Stunden | 40 | 12 | 19 | 26 | 12 | 33 | 16 | 5 | 26 | 189 |
| 10-16 Std. | 57 | 21 | 23 | 33 | 15 | 43 | 19 | 6 | 43 | 260 |

1) vgl. Tabelle 2

In welchem Maße das Informationsverhalten die schöpferische Potenz der Persönlichkeit insgesamt beeinflusst, zeigt sich an folgendem Beispiel des Zusammenhangs zwischen der Anzahl bisher abgeschlossener Neuerungen und Patente und dem Informationsverhalten unter Erfindern:

Tab. 7: Zusammenhang zwischen der Anzahl der Neuerungen und Patente und der Nutzung von Informationsquellen
(nur gründliche Nutzung, in Prozent) unter Erfindern

| Anzahl | DDR- ¹⁾ Lit. | soz. Lit. | NSW Lit. | For. Ber. | Pat. Lit. | Erf. Betr. | Erf. and. and. | eig. Quel- Ideen len | Summe | |
|--------|----------------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|---------------|-------------------|-------------------------------|-------|-----|
| 0 - 1 | 24 | 2 | 15 | 17 | 39 | 49 | 15 | 0 | 19 | 180 |
| 6 - 10 | 55 | 22 | 30 | 30 | 59 | 56 | 25 | 6 | 30 | 313 |
| üb. 20 | 53 | 25 | 32 | 35 | 62 | 61 | 38 | 10 | 45 | 361 |

1) vgl. Tabelle 2

Zu beachten ist, daß diese Angaben ohne Berücksichtigung des Alters erfolgten. Wenn das Alter berücksichtigt wird, dann werden die Differenzen noch deutlicher erkennbar, allerdings sind dann die Gruppen zu klein, um nur eine Auswahl darstellen zu können.

Dieses Ergebnis bestätigt, daß ein umfangreiches Informationsverhalten eine wichtige Grundlage für erfolgreiche schöpferische Tätigkeit ist. Je bedeutsamer die schöpferische Tätigkeit für das eigene Leben angesehen wird, desto intensiver ist das Informationsverhalten ausgeprägt. Die Zusammenhänge zwischen dem Lebensziel, schöpferisch zu sein, etwas zu entdecken oder zu erfinden, sind besonders eng. Das verdeutlicht die Tabelle 8 (siehe Blatt 32).

Tab. 8: Zusammenhang zwischen dem Lebensziel nach schöpferischer Lebensgestaltung und der Nutzung von Informationsquellen (nur gründliche Nutzung, in Prozent) zur Erarbeitung von Exponaten/Erfindungen

| Ausprägung des Lebens- zieles | DDR- Lit. | soz. Lit. | NSW Lit. | For. Ber. | Pat. Lit. | Erfa. Betr. | Erfa. and. | and. Quel- len | eig. Ideen | Sum- me |
|-------------------------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|----------------|---------------|----------------------|---------------|------------|
| <hr/> | | | | | | | | | | |
| MMM-Teiln. | | | | | | | | | | |
| sehr große | 32 | | 13 | 13 | 8 | 47 | 23 | 7 | 24 | |
| mittlere | 11 | | 5 | 4 | 2 | 30 | 9 | 6 | 9 | |
| schw./keine | 11 | | 0 | 0 | 0 | 21 | 4 | 1 | 6 | |
| Erfinder | | | | | | | | | | |
| sehr große | 56 | 27 | 36 | 35 | 63 | 62 | 36 | 8 | 45 | 332 |
| mittlere | 36 | 7 | 17 | 22 | 45 | 38 | 14 | 4 | 15 | 194 |
| (schw./keine ^x | 18 | 18 | 27 | 0 | 45 | 45 | 18 | 9 | 18 | 199) |

^x n = 11. Dadurch gibt es eine nichteindeutige Aussage. In den anderen Zeilen ist die Belegung zwischen n = 71 bis n = 294).

Das stärkere Informationsverhalten führt zur besseren Kenntnis der internationalen Haupttendenzen der Entwicklung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf dem Fachgebiet. Die Kenntnis dieser internationalen Haupttendenzen ist eine wichtige Voraussetzung für volkswirtschaftlich effektive Erfindungen und Neuerungen, die über den unmittelbaren Arbeitsbereich hinaus Bedeutung haben und zugleich dazu beitragen, daß im eigenen Betrieb mit Hilfe dieser Neuentwicklungen Spitzenleistungen erzielt werden können.

Das zeigt die Tab. 9 (s. Blatt 33) für alle drei Untersuchungsgruppen.

Tab. 9: Zusammenhang zwischen der Kenntnis der international bedeutsamen Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Nutzung von Informationsquellen (Anteil der sich jeweils Informierenden in Prozent)

| | Kenntnis des WTF | DDR- Lit. | soz. Lit. | NSW Lit. | For. Ber. | Pat. Lit. | Erfa. Betr. | Erfa. and. andere Quellen | eig. Ideen | Summe |
|-----------------------|---------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|----------------|------------------------------------|---------------|-------|
| MMM-Teilnehmer | | | | | | | | | | |
| n = 72 | genau | 86 | 59 | 63 | 55 | 36 | 89 | 66 | 61 | 585 |
| 349 | im großen | 64 | 25 | 26 | 33 | 19 | 81 | 45 | 47 | 398 |
| 301 | oberfl. | 41 | 15 | 11 | 17 | 8 | 68 | 25 | 38 | 265 |
| 105 | nicht | 25 | 6 | 7 | 10 | 5 | 63 | 25 | 24 | 191 |
| Erfinder | | | | | | | | | | |
| n = 252 | genau | 95 | 96 | 92 | 73 | 92 | 88 | 72 | 54 | 729 |
| 356 | im großen | 89 | 65 | 77 | 62 | 84 | 82 | 61 | 42 | 625 |
| 86 | oberfl. | 66 | 49 | 54 | 47 | 59 | 69 | 40 | 34 | 458 |
| 13 ! | (nicht | 62 | 23 | 23 | 31 | 69 | 77 | 31 | 23 | 393) |
| LST | | | | | | | | | | |
| n = 94 | genau | 90 | 80 | 89 | 79 | 51 | 82 | 72 | 60 | 669 |
| 247 | im großen | 96 | 67 | 74 | 24 | 35 | 80 | 57 | 52 | 550 |
| 140 | oberfl. | 79 | 44 | 45 | 69 | 22 | 62 | 36 | 45 | 447 |
| 19 | nicht | 79 | 21 | 26 | 63 | 11 | 47 | 16 | 37 | 342 |

Nach diesen Ergebnissen informieren sich jene, die die international bedeutsamen Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts am besten kennen, zugleich auch am sorgfältigsten und - wie die Prozentsumme zeigt - am breitesten in Vorbereitung des konkreten Exponats. Das bisherige generelle Informationsverhalten , das zu diesem differenzierten Niveau der Kenntnis dieser international bedeutsamen Tendenzen des WTT führte, bestimmt auch das Informationsverhalten in Vorbereitung auf die Erarbeitung eines bestimmten Exponats/einer Erfindung.

Erfinder informieren sich nicht nur am stärksten vor der Erarbeitung einer bestimmten Erfindung, sondern ihre Kenntnisse über die internationalen Haupttendenzen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts stehen auch im engsten Zusammenhang zum Studium der Literatur (einschließlich Patentliteratur und Forschungsberichte).

In anderen Gruppen, besonders stark unter den MMM-Kollektivmitgliedern, besitzt dagegen die Information auf anderen Wegen, besonders über den Erfahrungsaustausch mit Fachleuten aus dem eigenen Betrieb, einen vergleichsweise wesentlich höheren Stellenwert. Obwohl Erfinder auch diese Möglichkeit ähnlich hoch wie MMM-Kollektivmitglieder und Leistungsschauteilnehmer nutzen, hat für sie dies für eine genaue Kenntnis des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf dem eigenen Fachgebiet deutlich geringere Bedeutung (unter den "genau" informierten Erfindern steht der Erfahrungsaustausch mit Fachleuten aus dem eigenen Betrieb an 5. Stelle, unter den ebenso informierten LST an 3. und unter den gleichfalls "genau" informierten MMM-Teilnehmern an erster Stelle).

Die hier vorgenommene Betrachtung der in Vorbereitung des Exponats/der Erfindung genutzten Informationsquellen zeigt, daß die volkswirtschaftliche Effektivität des Exponats/der Erfindung und die Originalität (Erteilung eines Patents) in direktem Zusammenhang zum Informationsverhalten stehen. Besondere Bedeutung kommt insgesamt dem Studium der Patentliteratur sowie der Literatur anderer Staaten (einschließlich der Literatur aus dem NSW) zu. Größere Bedeutung besitzt weiter-

hin der Erfahrungsaustausch mit Kollegen anderer Betriebe/ Einrichtungen, der allerdings bisher unter den Möglichkeiten zu bleiben scheint.

Das aktuelle Informationsverhalten in Vorbereitung eines Exponats/einer Erfindung ist nach unseren Resultaten weniger von aktuellen Faktoren als von dem generellen Informations- und Arbeitsverhalten sowie von den grundsätzlichen Wertorientierungen der Persönlichkeit abhängig. So informierten sich auch in Vorbereitung des konkreten, untersuchten Produkts jene Erarbeiter gründlicher, die bisher bereits mehr Patente und Neuerervorschläge erfolgreich bearbeitet haben, die generell einen größeren Teil ihrer Freizeit für die Beschäftigung mit Problemen ihres Arbeitsgebietes nutzen, deren Wunsch nach dem Erbringen von schöpferischen und überdurchschnittlichen Leistungen in ihrer beruflichen Tätigkeit besonders stark ausgeprägt ist, die engagierter einen eigenen Beitrag für die Errichtung der sozialistischen Gesellschaft leisten möchten und die sich in ihrer gesamten Arbeitstätigkeit gründlicher über inhaltliche Probleme ihres Fachgebietes informieren.

Für die weitere Niveauerhöhung in der MMM- und Erfindertätigkeit ergibt sich daraus, daß es insgesamt notwendig ist, dem selbständigen Informationsverhalten höhere Aufmerksamkeit zu widmen und dieses stärker noch als bisher auf Literatur aus anderen Staaten, auf Patentliteratur und auf bisher vorhandene Forschungsberichte zu lenken. Innerhalb der Kollektive ist darauf Wert zu legen, daß das Informationsniveau homogener wird. Hierbei ist die Homogenität als aktiveres Informationsverhalten durch alle Mitglieder zu sehen, nicht als inhaltliche Übereinstimmung der jeweils angeeigneten Kenntnisse. Mehr Kollektivmitglieder als bisher sollten spezifische Informationen in Vorbereitung eines Exponats/einer Erfindung erwerben, um sich dadurch gründlicher an den einzelnen Phasen der Erarbeitung des Produkts beteiligen zu können. Ein geringes Informationsniveau verhindert oder behindert zumindest die Beteiligung an den im engeren Sinne schöpferischen Arbeitsphasen (Wahl des Themas bis zum Auffinden der später verwirklichten Lösungsidee). Geringere Beteiligung

in diesen Phasen ist aber mit einem durchgehend geringeren Engagement in allen weiteren Phasen verbunden. Das Informationsverhalten nimmt deshalb bei der Niveauerhöhung auf allen Ebenen der schöpferischen Tätigkeit eine Schlüsselstellung ein. Das betrifft sowohl die volkswirtschaftliche Seite der schöpferischen Tätigkeit als auch ihren Beitrag zur weiteren Persönlichkeitsentwicklung der Erarbeiter.

2.4. Die zeitliche Dauer der Exponatserarbeitung und der Anteil des einzelnen Erarbeiters

Der Nutzen eines Exponats bzw. einer Erfindung ist nicht unabhängig von der Zeit, in der daran gearbeitet wurde. In der Regel erfordert eine gründlichere Bearbeitung mehr Zeit, führt aber zu einem höheren Nutzen. Erfahrene Kollektive arbeiten in der Regel unter gleichen Voraussetzungen oder gleichen Bedingungen schneller und erfolgreicher als wenig erfahrene Kollektive. MMM-Kollektive, die einen großen Teil der Arbeit außerhalb der Arbeitszeit leisten, arbeiten über einen längeren Zeitraum als solche, die einen geringeren Zeitraum außerhalb der Arbeitszeit leisten oder als Erfinderkollektive, für die die Erfindertätigkeit die unmittelbare Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe darstellt. Leistungsschaukollektive, also Kollektive junger Wissenschaftler und Studenten, können solche Trennungen zwischen Arbeitszeit und Nichtarbeitszeit noch schwieriger vornehmen, denn bei einem Teil von ihnen fällt die Exponatserarbeitung mit ihrer Haupttätigkeit (z.B. Anfertigung der Diplomarbeit) zusammen, bei einem anderen Teil ist dies vorwiegend oder ausschließlich Freizeittätigkeit (Mitarbeit in Konstruktions- und Rationalisierungsbüros u. ä.).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Dauer der Exponats-Erfindungserarbeitung in Monaten an.

**Tab. 10: Erarbeitungsdauer des Exponats/der Erfindung
(in Monaten)**

| Gruppe | Anzahl der Monate (im Durchschnitt) |
|------------------------|--|
| MMM-Koll.-Leiter | 10,4 |
| MMM-Koll.-Mitarbeiter | 7,9 |
| Erfinder | 8,8 |
| LST-Koll.-Leiter | 19,9 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 10,8 |
| ----- | |
| MMM-Koll.-Mitarbeiter: | |
| Facharbeiter | 7,3 |
| Fachschulabsolventen | 8,3 |
| Hochschulabsolventen | 10,3 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter: | |
| Studenten | 8,5 |
| junge Wissenschaftler | 13,4 |

An diesen Ergebnissen wird sichtbar, daß die Leiter wesentlich länger am Exponat arbeiten als die Mitarbeiter. Das betont die große Bedeutung des Leiters und verdeutlicht, daß zu unterschiedlichen Phasen der Erarbeitung einzelne Mitarbeiter nur zeitweilig hinzugezogen werden, die an der Erarbeitung in anderen Phasen nicht beteiligt sind. In der Regel ist die Mitarbeit innerhalb der Phase der eigentlichen Anfertigung des Exponats am häufigsten, an den vorangehenden und den folgenden Phasen waren sie weniger beteiligt. Das widerspiegelt sich dann in diesem Resultat.

Diese Differenzen zwischen den Leitern und den Mitarbeitern sind unter den LST besonders groß. Das ist auch bedingt durch die oft nur zeitlich teilweise Mitarbeit der Studenten, die - das zeigt die untere Hälfte der Tabelle - nur etwa zwei Fünftel des durchschnittlichen zeitlichen Umfangs des Kollektivleiters und zwei Drittel desjenigen junger Wissenschaftler am Exponat ausmacht. Die Studenten, teilweise auch die jungen Wissenschaftler, haben oft nur spezifische Aufgaben im Erarbeitungsprozeß zu erfüllen, nach deren Beendigung sie nicht mehr aktiv einbezogen werden. Bisherige Forschungen

haben gezeigt, daß ein Teil der Studenten, der die Hochschule nach dem Diplom verlassen hat, überhaupt nicht über das weitere Schicksal seiner Arbeit informiert war und ihm nicht bekannt geworden ist, daß seine Arbeit Bestandteil eines Exponats wurde, das bis zur Zentralen Leistungsschau gelangte. Die Tabelle macht weiterhin darauf aufmerksam, daß Erfinder nicht länger als andere Kollektive an der Erfindung arbeiten. Der in der Regel höhere (zumindest potentielle, nach der Anwendung berechenbare) Nutzen eines Patents gegenüber einem anderen Exponat, besonders der höhere schöpferische Anteil, der hier geleistet wurde, wird durch größere Erfahrung (allerdings nicht mehr Arbeit während der Arbeitszeit!) und stärkere Effektivität evtl. auch durch mehr Intensität (größere Erfahrung) der Arbeit erreicht.

Von Bedeutung scheint die Tatsache zu sein, daß mit wachsendem Qualifikationsniveau die Dauer der Mitarbeit am Exponat steigt. Das betrifft MMM-Kollektive ebenso wie Leistungsschaukollektive. In letzteren beteiligten sich die promovierten jungen Wissenschaftler (n = 55) immerhin 16,0 Monate an der Exponatserarbeitung und erreichen damit annähernd den Durchschnitt der Kollektivleiter. Auch in Erfinderkollektiven arbeiten promovierte und habilitierte Wissenschaftler länger an dem Exponat (ohne Diss.: 8,0 Monate; Diss. A: 10,2 Monate, Diss. B: 12,8 Monate). In Erfinderkollektiven wird dies allerdings dadurch modifiziert, daß Ältere gegenüber jüngeren Erfindern durchschnittlich länger an der Erarbeitung beteiligt sind: 18 - 25 Jahre: 5,1 Monate; 26 - 30 Jahre: 8,3 Monate ... über 55 Jahre: 9,9 Monate.

Diese Ergebnisse machen darauf aufmerksam, daß sich größere Erfahrung und längere Arbeit an dem jeweiligen Resultat gegenseitig verstärken und damit zu einem höheren Nutzen führen.

In welchem Zusammenhang der Nutzen des Exponats mit der Erarbeitungsdauer steht, zeigt die folgende Tabelle.

Tab. 11: Zusammenhang zwischen Nutzen des Exponats/der Erfindung und Erarbeitungsdauer (Angabe in Monaten)

| Nutzen in Mark | MMM-Exponat (Mitgl.) | Erfindung ¹⁾ | LST-Exponat (Mitgl.) |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| bis 20 000 | 8,4 | 8,9 | 9,2 |
| über 100 000 | 8,1 | 10,6 | 12,9 |

1) 20 000 - 50 000 M: 5,3 Monate; Nutzen unbekannt: 7,8 Monate

Während bei MMM-Exponaten kein Zusammenhang deutlich ist, vorwiegend wohl wegen des begrenzten Zeitraumes der jährlichen MMM (wir werden weiter unten darauf verweisen, daß die Unterschiede hier stärker auf die unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeit zurückzuführen sind), sind die anderen Differenzen deutlich.

Bereits der Zusammenhang zur Qualifikation machte darauf aufmerksam, daß neben objektiven auch subjektive Faktoren die Dauer der Mitarbeit an einem Exponat/einer Erfindung beeinflussen. Dazu gehören sowohl Kenntnisse als auch grundsätzliche Einstellungen. Besonders stark wird die Dauer von der Kenntnis der international bedeutsamen Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts beeinflusst. Je besser diese bekannt sind, um so länger dauert die Erarbeitung, um so gründlicher wurde gearbeitet und um so höher ist schließlich der Nutzen.

Tabelle 12 (siehe Bl. 40) verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Kenntnis des WTF und Dauer der Erarbeitung in Monaten.

Besonders unter MMM-Koll.-Mitgliedern, die relativ freiwillig über die Dauer ihrer Mitarbeit an der Exponatbearbeitung entscheiden können, ist diese Dauer stark von der generellen schöpferischen Orientiertheit der Persönlichkeit des Erarbeiters abhängig. Jene mit dem fest ausgeprägten Lebensziel, schöpferische Leistungen vollbringen zu wollen, arbeiteten durchschnittlich 8,9 Monate mit, jene, für die dieses Lebensziel nur eine starke Bedeutung hat, bereits einen Monat we-

niger (7,9), jene, für die es schließlich nur schwache oder gar keine Bedeutung hat (n = 69) nur 5,6 Monate.

Tab. 12: Zusammenhang zwischen Kenntnis der internationalen Haupttendenzen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Mitarbeit an der Produkterarbeitung (in Monaten)

| Kenntnis des WTF | MMM-Exponat | Erfindung | LST-Exponat |
|---------------------|-------------|------------|-------------|
| genau | 9,8 | 9,3 | 16,4 |
| im großen u. ganzen | 8,0 | 8,9 | 11,0 |
| oberflächlich | 7,7 | 7,6 | 8,8 |
| nicht | 6,7 (n=101) | 6,2 (n=12) | 8,8 (n=17) |

Unter Leistungsschaukollektivmitgliedern fällt die hohe Bedeutung auf, die das Kollektiv für die Dauer der Bearbeitung besitzt. Wenn es als ein sehr stark schöpferisches Kollektiv bewertet wird, dann arbeiten die Mitglieder 14,4 Monate, wird es als lediglich "stark schöpferisch" bewertet, dauerte die Mitarbeit 11,1 Monate, wird es dagegen nur als schwach schöpferisch eingeschätzt, reduziert sich die Mitarbeitsdauer auf 8,5 Monate. Unter Erfindern und MMM-Kollektiv-Mitgliedern ist dieser Zusammenhang nicht nachweisbar.

Die Arbeitsdauer in Monaten ist allerdings nur ein Kennwert, der dadurch gebrochen wird, wie umfangreich die pro Woche aufgewendete Arbeitszeit ist.

Darüber gibt die Tabelle 13 (siehe Bl. 41) Auskunft.

Die wöchentliche Arbeitszeit zwischen den einzelnen Gruppen stimmt im Durchschnitt recht gut überein. Auch in Abhängigkeit von dem Qualifikationsniveau bzw. der ausgeübten Tätigkeit sind die Differenzen relativ gering. Während es unter Erfindern keinen Zusammenhang derart gibt, daß jene, die eine hochwertigere Erfindung angefertigt haben, auch wöchentlich länger daran arbeiten, sind diese Zusammenhänge sowohl unter den MMM-Kollektiven wie auch unter den Leistungsschaukollektiven deutlich nachweisbar. MMM-Kollektiv-Mitarbeiter, die ein Exponat unter 20 000 Mark Nutzen angefertigt haben, arbei-

teten durchschnittlich 9,1 Stunde wöchentlich am Exponat, dagegen jene, deren Exponat einen Nutzen über 100 000 Mark erzielte, durchschnittlich 15,6 Stunden. Unter den Leistungsschaukollektiven betrug die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Nutzen unter 20 000 Mark 9,7 Stunden pro Woche, über 100 000 Mark immerhin 16,3 Stunden. Hierbei ist wichtig, daß dieses Ergebnis die Auffassung bestätigt, daß der ökonomische Nutzen sehr stark durch das persönliche Engagement der Erarbeiter letztlich determiniert wird, denn je höher dieses, desto größer auch die wöchentliche Arbeitszeit in diesen Gruppen.

Tab. 13: Wöchentliche Arbeitszeit an der Erfindung/am Exponat (in Stunden)

| Gruppe | Anzahl der Stunden pro Woche |
|-----------------------|---------------------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 14,3 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 13,2 |
| Erfinder | 11,3 |
| LST-Koll.-Leiter | 10,8 |
| LST-Koll.-Mitarb. | 13,1 |
| ----- | |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | |
| Facharbeiter | 13,6 |
| Fachschulabsolventen | 11,0 |
| Hochschulabsolventen | 15,2 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | |
| Studenten | 12,3 |
| junge Wissenschaftler | 13,3 |

Die fehlenden Zusammenhänge bei Erfindern im Gegensatz zu den hier nachgewiesenen scheinen auf den unterschiedlichen Modus der Anfertigung zurückzuführen zu sein, denn MMM- und LST-Kollektive müssen das jeweilige Exponat bis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet haben, bei den erarbeiteten Erfindungen lag diese Notwendigkeit nicht so dringend vor (der Zeitpunkt wird - auch trotz Pflichtenhefte - von dem Kollektiv auf der Basis bisheriger Erfahrungen festgelegt).

Bemerkenswert ist überdies der Zusammenhang zwischen den im allgemeinen von Erfindern und Leistungsschauteilnehmern angegebenen zeitlichen Aufwand für die tägliche unmittelbare Arbeit an ihrem Hauptprojekt der Arbeitstätigkeit und der wöchentlichen Arbeit an der Erfindung/dem Exponat:

Leistungsschauteilnehmer:

Täglicher Aufwand bis 60 Minuten: 5,3 Std/wöchentl. (n = 51)
Täglicher Aufwand bis 120 Minuten: 10,6 Std/wöchentl. (n = 30)
Täglicher Aufwand bis 180 Minuten: 18,5 Std/wöchentl. (n = 18)
Täglicher Aufwand über 180 Minuten: 18,3 Std/wöchentl. (n = 98)

Erfinder:

Täglicher Aufwand bis 120 Minuten: 9,0 Std/wöchentl. (n=108)
Täglicher Aufwand bis 240 Minuten: 14,0 Std/wöchentl. (n=123)

Bei höherem täglichen Aufwand für das Hauptprojekt (n = 96) sinkt die Arbeitszeit an der Erfindung auf 12,5 Std pro Woche.

Dieses Resultat weist darauf hin, daß für Erfinder und Leistungsschauteilnehmer die Arbeit an dem Produkt für einen gewissen Zeitraum ihr Hauptprojekt darstellte. Über die Ursachen des relativ geringen täglichen Aufwandes für die unmittelbare Arbeit am Hauptprojekt kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Das muß einer gesonderten Auswertung für diese beiden Gruppen der Untersuchungspopulation vorbehalten bleiben.

Dieses Ergebnis bestätigt aber noch einmal aus anderer Sicht die relative Zuverlässigkeit der Ergebnisse. Die wöchentliche Arbeitszeit an dem Exponat wird durch weitere objektive und subjektive Bedingungen nur wenig beeinflusst. Sowohl das Informationsniveau als auch die Stabilität der dominierenden Lebensziele beeinflussen diesen zeitlichen Umfang nur wenig und nicht systematisch. Allerdings sind die Zusammenhänge zur Ausschöpfung des Leistungsvermögens nach dem letzten Parteitag der SED deutlich erkennbar. Die Orientierung des Parteitages nach höherer Ausschöpfung des Leistungsvermögens

widerspiegelt sich bei den Leistungsschauteilnehmern und MMM-Teilnehmern, nicht aber bei den Erfindern, da diese ihre Erfindung zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen hatten:

Tab. 14: Zusammenhang zwischen der Ausschöpfung des Leistungsvermögens nach dem X. Parteitag der SED und der wöchentlichen Arbeit am Exponat (in Stunden)

| Bessere Ausschöpfung des vorhandenen Leistungsvermögens | Wöchentliche Arbeitszeit am Exponat | |
|---|--|----------------|
| | Leistungsschau- Koll. | MMM-Koll. |
| vollkommen | 15,2 (n = 77) | 14,7 (n = 87) |
| mit Einschränkungen | 14,1 (n = 228) | 13,2 (n = 433) |
| kaum | 10,8 (n = 140) | 13,0 (n = 225) |
| nicht | 8,1 (n = 17) | 8,1 (n = 36) |

Unter Erfindern haben nur jene bereits deutlich weniger an der Erfindungserarbeitung teilgenommen, die auch heute angeben, daß sie ihr Leistungsvermögen nach dem Parteitag nicht besser ausschöpfen (n = 81, Arbeit am Exponat 7,6 Std/wöchentlich).

Dieses Ergebnis verdeutlicht die Wirksamkeit der Orientierung des Parteitages und macht zugleich darauf aufmerksam, daß es notwendig ist, diese Orientierung permanent aufrechtzuerhalten, da sie noch größere Teile der jungen Werktätigen (bis zum Untersuchungstermin) nicht erfaßt hat.

Bei den angefertigten Exponaten/Erfindungen handelt es sich um Leistungen, die die Erarbeiter häufig weit über die Arbeitszeit hinaus gefordert haben. Die durchschnittliche Beschäftigung außerhalb der Arbeitszeit geht aus der folgenden Tabelle hervor, in der zum Vergleich noch einmal die während der obligatorischen Arbeitszeit geleisteten Stunden mit eingetragen wurden.

Tab. 15: Wöchentliche Arbeit an der Erfindung/dem Exponat
außerhalb der Arbeitszeit in Stunden

| Gruppen | Anzahl der Stunden | | |
|-------------------|--------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| | wöchentl. | davon: während der Arbeitszeit | außerhalb der Arbeitszeit |
| MMM-Koll.-Leiter | 14,3 | 10,3 | 3,0 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 13,2 | 10,6 | 2,6 |
| Erfinder | 11,3 | 9,9 | 1,4 |
| LST-Koll.-Leiter | 10,8 | 9,1 | 1,7 |
| LST-Koll.-Mitarb. | 13,1 | 8,8 | 4,3 |

Diese Tabelle zeigt, daß der größte Teil der Arbeit am Exponat, wie auch an der Erfindung, während der Arbeitszeit geleistet wurde. Deutlichere Abweichungen gibt es lediglich bei den Leitern von MMM-Kollektiven, von denen dies ein Teil außerhalb seiner beruflichen Tätigkeit leistete und unter den Mitarbeitern in Leistungsschau-Kollektiven, darunter stärker seitens der Studenten als seitens der jungen Wissenschaftler.

Letzteres ist darauf zurückzuführen, daß die Exponatserarbeitung bei einem Teil der Studenten in keinem Zusammenhang zu den obligatorischen Studienaufgaben stand. Diese haben demzufolge die geleistete Zeit annähernd vollständig als außerhalb der Arbeitszeit liegend bewertet.

Der außerhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeitaufwand steht in engen Zusammenhängen zu den Werthaltungen der Persönlichkeit, wie er sich insgesamt in der Einstellung gegenüber der Exponatserarbeitung äußert. Dies kommt allerdings klarer im generellen Verhalten gegenüber der Beschäftigung mit Arbeitsproblemen am Wochenende, sowohl für die Exponatserarbeitung als auch anderweitig zum Ausdruck.

Dies zeigt die folgende Tabelle.

Tab. 16: Beschäftigung am Wochenende mit der Erarbeitung des Exponats/der Erfindung (in Prozent)

| Gruppe | Die Beschäftigung am Wochenende erfolgte | | |
|-------------------|--|--------------|-------|
| | regelmäßig | gelegentlich | nicht |
| MMM-Koll.-Leiter | 15 | 65 | 20 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 6 | 36 | 58 |
| Erfinder | 12 | 56 | 32 |
| LST-Koll.-Leiter | 31 | 52 | 17 |
| LST-Koll.-Mitarb. | 14 | 64 | 22 |

Nach diesem Ergebnis beschäftigt sich ein erheblicher Teil am Wochenende zumindest gelegentlich mit der Erarbeitung des Exponats/der Erfindung. In allen Gruppen steigt die Beschäftigung in Abhängigkeit von der wachsenden Qualifikation, mit dem höheren Informationsniveau und mit der Stabilität der auf schöpferische Leistungen und Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft gerichteten Lebensziele stark an. Sie ist weiterhin um so höher, je besser das Leistungsvermögen nach dem X. Parteitag der SED von den einzelnen ausgeschöpft wird. Enge Zusammenhänge bestehen zum schöpferischen Niveau des Kollektivs, letzteres besonders stark innerhalb der Leistungsschaukollektive:

Von denen, die ihr Kollektiv als sehr stark schöpferisch orientiert bewerten, arbeiteten lediglich 9 % am Wochenende nicht am Exponat, von denen, die es als stark schöpferisch orientiert bewerten, arbeiteten 26 % nicht und von jenen schließlich, die es nur als schwach schöpferisch orientiert einschätzen, sind das immerhin 47 %, die am Wochenende nicht an der Anfertigung des Exponats tätig waren (Erfinder analog 15 % / 31 % / ... 57 %).

Wie stark die Stabilität des Lebensziels nach schöpferischer Lebensgestaltung unter den MMM-Teilnehmern und Erfindern die Arbeit am Wochenende zur Anfertigung des Exponats bestimmte, wird an der folgenden Tabelle sichtbar:

Tab. 17: Zusammenhang zwischen Ausprägung des Lebenszieles zur schöpferischen Tätigkeit und Arbeit am Wochenende (in Prozent)

| Gruppe/Ausprägung des Lebenszieles | Die Beschäftigung am Wochenende erfolgte | | |
|---------------------------------------|---|--------------|-------|
| | regelmäßig | gelegentlich | nicht |
| Erfinder: | | | |
| Lebenszielausprägung | | | |
| sehr stark | 19 | 62 | 20 |
| stark | 8 | 58 | 34 |
| mittel | 1 | 28 | 71 |
| schwach/nicht | 0 | 36 | 64 |
| ----- | | | |
| MMM-Koll.-Teilnehmer | | | |
| Lebenszielausprägung | | | |
| sehr stark | 16 | 43 | 41 |
| stark | 4 | 42 | 54 |
| mittel | 3 | 30 | 67 |
| schwach/nicht | 1 | 17 | 82 |

Interessant ist weiterhin, daß jene, die sich unter Erfindern täglich mehr Zeit mit dem eigentlichen Hauptprojekt ihrer Arbeitstätigkeit beschäftigen können, auch am Wochenende stärker an der Erfindung arbeiten und daß erwartungsgemäß jene regelmäßiger an der Erfindung am Wochenende gearbeitet haben, die auch sonst gewöhnt sind, einen Teil des Wochenendes für die berufliche Tätigkeit zu nutzen.

Über den Umfang der am Wochenende durchschnittlich durch jene aufgewandten Zeit, die am Exponat gearbeitet haben, gibt die Tabelle 18 (s. Bl. 47) Auskunft.

Deutlich wird, daß die Leiter am relativ umfangreichsten am Wochenende arbeiten, wobei zu beachten ist, daß auch der Anteil der Kollektivleiter, die sich am Wochenende mit dem Exponat beschäftigen haben, generell am höchsten war.

Tab. 18: Arbeitszeit am Exponat pro Wochenende (in Stunden)

| Gruppe | Anzahl der Stunden am Wochenende |
|-------------------|-------------------------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 6,2 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 3,8 |
| Erfinder | 4,1 |
| LST-Koll.-Leiter | 5,8 |
| LST-Koll.-Mitarb. | 4,2 |

Wie die Arbeit am Wochenende generell, so wird auch der Aufwand derer, die sich dieser Arbeit in ihrer Freizeit zuwenden, wesentlich von den dominierenden Persönlichkeitsqualitäten bestimmt. Unter MMM-Teilnehmern steht dabei das bisher erreichte Qualifikationsniveau mit an der Spitze jener Kriterien, die dieses Verhalten entscheidend determinieren, eng damit verbunden ist die Stellung im Arbeitskollektiv. So arbeiten Leiter wesentlich umfangreicher am Wochenende als solche Werk tätigen, die keine Leitungsfunktion ausüben. Unter Leistungsschauteilnehmern und Erfindern wird der Umfang der Arbeit am Wochenende für die Fertigstellung des Exponats weiterhin besonders stark durch die Kenntnis internationaler Tendenzen der Entwicklung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und durch die Stabilität der persönlichen Lebensziele bestimmt.

Die vorstehende Betrachtung der zeitlichen Dauer der Exponaterarbeitung bzw. der Erarbeitung der Erfindung hat gezeigt, daß bei MMM- und LST-Exponaten der Zeitraum der Erarbeitung in der Regel zwar begrenzt ist, daß aber die in dieser Zeit unternommenen Anstrengungen von vielfältigen und dabei besonders wieder subjektiven Faktoren beeinflusst wurden. Das letztere trifft aber auch auf Erfinder zu, für die der Gesamtzeitraum der Erarbeitung nicht begrenzt ist, sondern in Abhängigkeit vom Objekt gestaltet wird.

Insgesamt fällt auf, daß der jeweils durchschnittliche Zeitraum der Erarbeitung relativ kurz ist, obwohl es eindeutige

Zusammenhänge zwischen Gesamtbearbeitungsdauer und ökonomischem Nutzen pro Jahr gibt. Das bedeutet nicht, darauf zu orientieren, den Zeitraum weiter auszudehnen als bisher, aber mehr darauf zu achten, daß das Exponat den möglichen Nutzen erreicht, der in der Problemstellung verborgen ist. Ein beträchtlicher Teil der Lösungen scheint deutlich unter den objektiven Möglichkeiten zu bleiben, die erste praktikable Lösung wird umgesetzt, noch zu oft ohne Orientierung an der internationalen Literatur. Die aber dadurch eingesparte Zeit stellt nur einen Scheinerfolg dar. Kollektive, die sich gründlich in der Literatur informieren, benötigen in der Regel länger, erzielen aber auch einen höheren effektiven Nutzen.

Die Intensität, in der die Erarbeiter innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit am Exponat arbeiten, wird recht breit durch die persönliche Position der Erarbeiter bestimmt, hier werden die Lebensziele unmittelbar oder wenig vermittelt wirksam, schlagen sich in der wöchentlichen Arbeitszeit ebenso oder nur wenig anders nieder als in der Arbeitszeit am Wochenende. Einen erheblichen Einfluß auf diese Seite ihres persönlichen Engagements besitzt aber auch ihr Informationsniveau über den wissenschaftlich-technischen Fortschritt, wie es als Resultat ihres Informationsverhaltens - besonders auch des Informationsverhaltens in Vorbereitung des Exponats - entstanden ist. Je besser informiert die Erarbeiter sind, je genauer sie die internationale Situation, den Weltmarkt, die Erzeugnisse der Konkurrenz kennen, desto höher ist im allgemeinen ihr persönliches Engagement und desto unmittelbarer wirkt sich dies auf den Umfang der geleisteten Arbeitszeit aus.

2.5. Die Motive zur Beteiligung an der Exponatserarbeitung/ Erfindertätigkeit

Die Mitarbeit in der MMM- und Neuerer-, Erfinder- und Leistungsschaubewegung verlangt einen durchgehend hohen persönlichen Einsatz, weil die zu erbringenden Leistungen über die alltäglichen Anforderungen hinausreichen. In diesen Bewegun-

gen ist mehr als nur die reine Pflicht zu tun. Deshalb interessiert, wodurch die Mitarbeiter motiviert sind und welche Motive besonders geeignet sind, hohe Leistungen mit erheblichem volkswirtschaftlichem Nutzen zu erzielen. Auch diese Analysen sollen dabei helfen, die Motive, über die die Besten am ausgeprägtesten verfügen, bei jenen herauszubilden, die gegenwärtig in diese schöpferischen und sozialismusadäquaten Bewegungen hineinwachsen. Dies ist besonders auf dem Hintergrund des gewachsenen intellektuellen und Bildungspotentials zu sehen, ist doch bekannt, daß eine engagierte Mitarbeit in der MMM-, Neuerer- und Erfinderbewegung dieses Potential nicht nur am sichersten ausschöpft und die Werktätigen dazu stimuliert, sich weitere Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, sondern zugleich ihre Arbeitszufriedenheit erheblich zu erhöhen geeignet ist, wie andererseits fehlende Gelegenheiten zur schöpferischen Tätigkeit zur Minderung der Arbeitszufriedenheit beitragen und das Engagement innerhalb der Arbeitstätigkeit verringern.

Die folgende Tabelle (siehe Bl. 50 und 51) gibt einen Gesamtüberblick über die Belegung der einzelnen Motive, wobei einige Motive für die Teilgruppe der Leistungsschauteilnehmer aufgrund ihrer Spezifik nicht relevant waren und deshalb nicht mit erfaßt wurden.

Die Motive sind eng verbunden mit den Zielen, die die Teilnehmer an dieser Bewegung mit ihrer Teilnahme erreichen wollen. Deshalb sind beide Komplexe, die vorherrschenden Motive und die als bewußte subjektive Vornahmen zu erreichenden Ziele als Einheit zu sehen, auch wenn wir sie hier an dieser Stelle des besseren Überblicks wegen trennen werden.

Bei einer ersten Betrachtung kann man davon ausgehen, daß drei Motivbereiche dominieren, die gesellschaftliche Notwendigkeit, die Freude an der Tätigkeit und der persönliche Gewinn, der mit ihr verbunden ist, wobei sich letzteres in erster Linie auf die eigene Weiterentwicklung der Persönlichkeit bezieht, die dadurch mögliche Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und die durch diese Tätigkeit

erhaltene materielle Vergütung scheinen auch wichtig, ihre absolute Bedeutung, d. h. ihr Stellenwert für die Persönlichkeitsentwicklung, ist jedoch wesentlich geringer.

Tab. 19: Motive zur Beteiligung an der MMM-, Erfinder- und Leistungsschaubewegung (in Prozent)

| Gruppe / Motiv Mitarbeit weil ... | Identifikation | | | |
|---|-----------------|---|------|-------|
| | voll- kommen | mit ge- wissen Einschrän- kungen | kaum | nicht |
| ich dadurch beitrage, die Effektivität und Produktivität des Produktionsprozesses zu erhöhen | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 62 | 29 | 7 | 2 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 46 | 42 | 8 | 4 |
| Erfinder | 61 | 32 | 4+ | 3 |
| sich dadurch meine Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 47 | 40 | 11 | 3 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 46 | 41 | 11 | 2 |
| Erfinder | 44 | 46 | 7 | 2 |
| LST-Koll.-Leiter | 32 | 47 | 14 | 8 |
| LST-Koll.-Mitarb. | 53 | 41 | 5 | 1 |
| mir Knobeln und Forschen Freude macht | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 52 | 41 | 6 | 2 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 34 | 48 | 15 | 3 |
| Erfinder | 63 | 32 | 4 | 1 |
| LST-Koll.-Leiter | 51 | 42 | 7 | 0 |
| LST-Koll.-Mitarb. | 46 | 47 | 6 | 2 |
| in einem Arbeits-/Studienkollektiv darauf großer Wert gelegt wird | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 34 | 39 | 20 | 6 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 25 | 46 | 22 | 7 |
| Erfinder | 28 | 45 | 20 | 7 |
| LST-Koll.-Leiter | 39 | 37 | 20 | 4 |
| LST-Koll.-Mitarb. | 22 | 35 | 27 | 15 |

Forta. d. Tab. 19

| Gruppe / Motiv Mitarbeit weil ... | Identifikation | | | |
|--|-----------------|--|------|-------|
| | voll- kommen | mit gewis- sen Ein- schränkungen | kaum | nicht |
| <hr/> | | | | |
| ich dadurch meine Ar- beits- und Lebensbedin- gungen verbessern kann | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 31 | 27 | 21 | 22 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 27 | 32 | 21 | 20 |
| Erfinder | 13 | 25 | 32 | 30 |
| <hr/> | | | | |
| ich dafür eine materielle Vergütung erhalte | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 7 | 37 | 30 | 26 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 14 | 37 | 32 | 18 |
| Erfinder | 15 | 46 | 29 | 10 |
| <hr/> | | | | |
| ich mich dadurch weiter qualifizieren kann (z.B. Qual.-Abschluß) | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 15 | 23 | 28 | 33 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 13 | 25 | 29 | 33 |
| Erfinder | 9 | 19 | 26 | 46 |
| <hr/> | | | | |
| mich meine FDJ-Leitung damit beauftragt hat | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 12 | 7 | 24 | 58 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 9 | 12 | 20 | 59 |
| Erfinder | 0 | 2 | 4 | 94 |
| LST-Koll.-Leiter | 3 | 8 | 11 | 77 |
| LST-Koll.-Mitarb. | 3 | 7 | 15 | 75 |

Im Vergleich zu anderen Untersuchungen können wir hier feststellen, daß die Bedeutung dieser drei genannten Motivbereiche weiter angestiegen ist: Je schöpferisch befähigter die untersuchte Gruppe, desto stärker dominieren diese Motive. In der folgenden Tabelle soll das noch etwas zugespitzt werden, indem jene Erfinder miteinander verglichen werden, die bisher nur 0 bis 1 Neuerung bzw. Patente erarbeitet haben mit jenen, die bisher 6 - 10 erarbeiteten und schließlich jenen, die mehr als 20 entwickelten.

Tab. 20: Ausprägung der Motividentifikation (nur vollkommen)
in Abhängigkeit der bisher entwickelten Patente/
Neuerungen (in Prozent) unter Erfindern

| Anzahl der Neuerungen/ Patente | Effek- tivi- tät | Kenntn. Fähigk. | Knob. Freu- de | Kollek- tiv | A+L- Bed. | mat. Vbr- güt. | qua- li- fiz. | FDJ- Auf- trag |
|--------------------------------------|------------------------|--------------------|----------------------|----------------|--------------|-------------------|---------------------|----------------------|
| 0-1 (n=26) | 34 | 31 | 31 | 12 | 0 | 5 | 15 | 3 |
| 6-10 (n=71) | 67 | 44 | 68 | 23 | 15 | 11 | 6 | 0 |
| üb.20 (n=65) | 71 | 49 | 75 | 40 | 14 | 17 | 9 | 0 |

Die bereits dominierenden Motivbereiche wachsen in ihrer Bedeutung unter jenen noch weiter an, die bisher die meisten Neuerungen und Patente erarbeitet haben. Das deutet darauf hin, daß sie tatsächlich für das konkrete Verhalten zu den entscheidendsten Motiven gehören.

Am relativ geringsten differenziert unter den bedeutsamsten Motiven das Motiv nach weiterem Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten die betrachtete Gruppe. Dieses Motiv scheint folglich den relativ geringsten spezifischen Einfluß auf das schöpferische Verhalten zu haben. Das wird auch dadurch unterstrichen, daß dieses Motiv zwar in enger Beziehung zur Stabilität bedeutsamer Lebensziele (schöpferisch sein, zur Gestaltung des Sozialismus beitragen), nicht aber zum Niveau der Kenntnis der international wichtigsten Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts steht.

Die Tabelle zeigt weiterhin, daß jene Werkstätten, die in ihrem bisherigen Leben erfolgreicher an Patenten und Neuerungen mitgearbeitet haben, breiter motiviert sind als jene mit geringerer Mitarbeit an Patenten und Neuerungen. Ausnahmen bilden die beiden am schwächsten belegten Motive (qualifizieren wollen, FDJ-Auftrag), da die Werkstätten mit bisher einer größeren Anzahl von Patenten und Neuerervorschlägen in ihrer Gesamtheit höher qualifiziert und älter sind als jene mit einer bisher nur geringeren Anzahl und diese Motive für ältere Werkstätten an Bedeutung verlieren.

Auf die Ausprägung der Motive haben die dominierenden Lebensziele der Persönlichkeit den größten Einfluß. Das weist auf

die hohe Bedeutung hin, die der festen Ausprägung stabiler Lebensziele für engagierte und schöpferische Tätigkeit zukommt. Besonders gilt dies für die Lebensziele zur schöpferischen Lebensgestaltung und zur engagierten Mitarbeit an der Gestaltung des Sozialismus.

Die Tabelle 21 (s. Blatt 54) verdeutlicht dies gemeinsam mit dem Zusammenhang, der den Stellenwert zeigt, den umfassende Kenntnisse über die internationalen Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts für die Motivstabilisierung besitzen.

Das Ziel nach schöpferischer Lebensgestaltung beeinflusst nach diesen Ergebnissen am stärksten das Motiv, daß die Beschäftigung mit diesen Problemen erfolgt, weil Knobeln und Forschen dem Erarbeiter Freude bereitet. Hieran wird sichtbar, weshalb es in der schöpferisch am stärksten profilierten Gruppe absolut gesehen auch am stärksten ausgeprägt ist. Dieses Motiv beeinflusst zugleich das Handeln der MMM-Teilnehmer stark positiv, besonders jener, die ebenfalls dieses Lebensziel engagiert vertreten. Innerhalb der anderen beiden dominierenden Motivbereiche hat es zugleich eine stark differenzierende Funktion, allerdings nicht in dieser Ausprägung. Deutlich wird aber auch, daß sich dieses Lebensziel auf das Kollektivmotiv auswirkt. Besonders in schöpferischen Kollektiven, also in Kollektiven, in denen eine schöpferische Atmosphäre besteht, nimmt dieses Lebensziel Einfluß auf die Ausprägung einer positiven Motivierung.

Alle anderen schwächer belegten Motive werden durch dieses Lebensziel nur unerheblich beeinflusst, unter den MMM-Teilnehmern wirkt es sich noch positiv zur Unterstützung des Motivs aus, durch die Mitarbeit an der MMM-Bewegung die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern zu helfen.

Das Lebensziel, sich für den Sozialismus mit ganzen Kräften einsetzen zu wollen, steht in engstem Zusammenhang zum Motiv, durch die Mitarbeit in der MMM- und Neuererbewegung bzw. Erfindertätigkeit die Effektivität und Produktivität des Produktionsprozesses erhöhen zu wollen. Das trifft für beide Gruppen zu, am stärksten differenziert es allerdings unter den Erfindern jene mit starker Ausprägung dieses Motivs von jenen mit schwächerer Ausprägung.

Tab. 21: Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Lebensziele und des Niveaus von Kenntnissen über die Hauptrichtungen des WTF mit der Motividentifikation (nur vollkommen, in Prozent) bei Erfindern (1. Zahl) und MM-M-Teilnehmern (2. Zahl)

| n | Lebensziele/ Kenntnis- niveau | Effek- tivität | Kennt. Fähigk. | Knob. Freude | Kol- lekt. | A+L.- Bed. | mat. Verg. | qua- lifiz. | FDJ- Auftr. |
|------------------------|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| LZ schöpferisch | | | | | | | | | |
| (130/64) | sehr stark | 71/67 | 52/63 | 81/72 | 39/39 | 15/39 | 18/17 | 10/25 | 0/11 |
| (164/182) | stark | 59/51 | 43/51 | 59/36 | 24/23 | 13/30 | 12/13 | 8/14 | 1/10 |
| (36/121) | mittel | 42/31 | 23/34 | 20/16 | 9/17 | 3/19 | 17/15 | 11/8 | 0/10 |
| (-/28) | schwach/nicht | -/32 | -/32 | -/11 | -/29 | -/14 | -/ 0 | -/4 | -/0 |
| LZ Sozial. | | | | | | | | | |
| (95/127) | sehr stark | 80/65 | 57/64 | 75/42 | 40/34 | 21/42 | 11/10 | 14/17 | 0/11 |
| (52/185) | stark | 61/41 | 50/38 | 65/33 | 24/21 | 12/19 | 16/11 | 9/14 | 1/ 8 |
| (64/ 60) | mittel | 48/27 | 23/43 | 46/26 | 22/18 | 3/22 | 19/23 | 6/5 | 0/11 |
| (16/21) | schw./keine | 25/47 | 6/24 | 38/19 | 19/19 | 6/29 | 13/19 | 0/10 | 0/ 5 |
| WTF intern. | | | | | | | | | |
| (117/ 40) | genau | 75/68 | 41/55 | 68/70 | 37/30 | 14/33 | 12/ 8 | 8/28 | 0/10 |
| (178/179) | im großen | 53/51 | 46/45 | 63/38 | 23/23 | 11/27 | 18/13 | 10/12 | 0/ 8 |
| (37/128) | oberfl. | 42/34 | 46/47 | 46/26 | 27/26 | 16/23 | 14/12 | 11/12 | 3/10 |
| (-/ 51) | nicht | -/45 | -/41 | -/14 | -/22 | -/33 | -/22 | -/ 8 | -/10 |

Populationsstärke jeweils beachten!

Von Interesse dürfte die Tatsache sein, daß dieses Lebensziel unter den untersuchten Erfindern ganz erhebliche Bedeutung für die Ausprägung der Freude an der Erfindertätigkeit als Motiv der Beschäftigung mit ihr besitzt. Hier scheint deutlich zu werden, daß den Erfindern gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeit Freude macht. Über diese Vermittlung wird die starke persönliche Bedeutung dieses Lebensziels besser erklärbar. Erwartungsgemäß bestehen Zusammenhänge zum Motiv, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und zum Kollektivmotiv, wie auch, wenn allerdings abgeschwächer, zum Motiv, dadurch die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern zu helfen, worin ja eine wichtige staatspolitische Aufgabe besteht.

Die genaue Kenntnis der international wesentlichen Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts beeinflusst die Motivation der Erarbeiter und wirkt sich besonders auf die Ausprägung der bedeutsamsten Motive mit Ausnahme des Motivs aus, dadurch die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern (s. o.). Gute Kenntnisse der internationalen Entwicklungstendenzen sind deshalb für die Erhöhung der Motivation, hohe und schöpferische Leistungen erbringen zu wollen, sehr wichtig.

Insgesamt zeigen diese Resultate, daß die Erhöhung des Niveaus der MMM-, Erfinder- und Leistungsehrentätigkeit nicht losgelöst werden kann von dem Bemühen um die Erhöhung der Motivation jedes einzelnen Teilnehmers. Die erforderlichen hohen Anstrengungen verlangen stabile Motive, um tatsächlich das jeweils bestmögliche Ergebnis zu erreichen.

Die Motivation der Teilnehmer kann dabei nicht davon getrennt werden, in welchem Maße sie mit Hilfe der MMM-, Neuerer- und Erfindertätigkeit bestimmte über die Anfertigung des jeweiligen Exponats hinausgehende weiterreichende Ziele erfüllen wollen.

2.6. Die Ziele, die mit Hilfe der MMM-, Erfinder- und Leistungsschautätigkeit angestrebt werden

Die von uns untersuchten Jugendlichen und Erwachsenen haben im Rahmen der MMM-, Erfinder- und Leistungsschautätigkeit an einem überdurchschnittlichen Resultat mitgewirkt. Die hohen Anstrengungen, die sie dabei auf sich genommen haben, galten nicht nur dem Resultat selbst, sondern durch den Prozeß der Bearbeitung und mit Hilfe des erreichten Resultats innerhalb dieses Erarbeitungsprozesses aber auch im Rahmen ihrer generellen Neuerer- und Erfindertätigkeit versuchten sie, mit ihren Möglichkeiten zugleich weitere Ziele zu erreichen und so ihre Motive zu verwirklichen.

In der folgenden Übersicht haben wir die Bewertung einer Reihe von solchen Zielen zusammengestellt. Dabei ist zu beachten, daß auch jene Ziele, die von allen Gruppen bewertet worden sind, nicht für alle Gruppen objektiv in gleicher Ausprägung zutreffen. Da die Unterschiede im wesentlichen durch die Tätigkeit und Qualifikation der Jugendlichen und Werktätigen bestimmt werden, trennen wir die MMM-Teilnehmer in Arbeiter und Angehörige der Intelligenz (Fach- und Hochschulabschluß) und die Leistungsschauteilnehmer in Studenten und junge Wissenschaftler.

Tab. 22: Ausgewählte Ziele, die die Jugendlichen und Erwachsenen mit Hilfe der MMM-, Erfinder- und Leistungsschautätigkeit anstreben (in Prozent)

| Gruppe/ Ziel | Dieses Ziel bestimmt mein Streben nach hohen Leistungen | | | | | n |
|--|---|-------|--------|---------|--------------|-----|
| | sehr stark | stark | mittel | schwach | sehr schwach | |
| Mit meinen Möglichkeiten zur Entwicklung unseres Staates beizutragen | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 54 | 53 | 13 | 0 | 1 | 119 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Arbeiter | 21 | 53 | 23 | 4 | 1 | 180 |
| Intelligenz | 25 | 50 | 22 | 1 | 1 | 144 |
| Erfinder | 31 | 44 | 21 | 3 | 1 | 337 |
| LST-Koll.-Leiter | 45 | 51 | 1 | 3 | 0 | 76 |

Fortsetzung s. Bl. 57

Fortsetzung Tab. 22:

| Gruppe/ Ziel | Dieses Ziel bestimmt mein Streben nach hohen Leistungen | | | | | n |
|---|---|-------|--------|---------|--------------|-----|
| | sehr stark | stark | mittel | schwach | sehr schwach | |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studenten | 20 | 55 | 13 | 2 | 0 | 134 |
| jg.Wissenschaftl. | 33 | 52 | 13 | 2 | 0 | 91 |
| ----- | | | | | | |
| Einen eigenständigen Beitrag auf meinem Arbeitsgebiet leisten | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 28 | 52 | 16 | 3 | 2 | |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Arbeiter | 15 | 49 | 28 | 5 | 3 | |
| Intelligenz | 18 | 55 | 23 | 3 | 1 | |
| Erfinder | 34 | 53 | 12 | 1 | 0 | |
| LST.-Koll.-Leiter | 46 | 39 | 8 | 4 | 3 | |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studenten | 13 | 49 | 24 | 9 | 5 | |
| jg.Wissenschaftl. | 18 | 64 | 15 | 2 | 1 | |
| ----- | | | | | | |
| Anderen mit gutem Beispiel vorangehen | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 18 | 59 | 20 | 2 | 1 | |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Arbeiter | 16 | 41 | 32 | 9 | 2 | |
| Intelligenz | 13 | 44 | 26 | 15 | 3 | |
| Erfinder | 16 | 43 | 27 | 9 | 6 | |
| LST-Koll.-Leiter | 28 | 43 | 18 | 8 | 3 | |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studenten | 7 | 39 | 35 | 13 | 6 | |
| jg.Wissenschaftl. | 12 | 43 | 35 | 10 | - | |
| ----- | | | | | | |
| Eine vorgegebene unlöste Aufgabe erfüllen | | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 26 | 53 | 16 | 3 | 2 | |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Arbeiter | 8 | 44 | 27 | 15 | 6 | |
| Intelligenz | 13 | 57 | 20 | 6 | 4 | |
| Erfinder | 29 | 54 | 15 | 2 | 0 | |
| LST-Koll.-Leiter | 38 | 38 | 11 | 8 | 4 | |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studenten | 9 | 51 | 25 | 11 | 3 | |
| jg. Wissenschaftl. | 19 | 63 | 12 | 4 | 2 | |
| ----- | | | | | | |

Fortsetzung s. Bl. 58

Fortsetzung Tab. 22:

| Gruppe/ Ziel | Dieses Ziel bestimmt mein Streben nach hohen Leistungen | | | | |
|--|--|-------|--------|---------|-----------------|
| | sehr stark | stark | mittel | schwach | sehr schwach |
| Bessere Grundlagen für ein finanziell gesichertes Leben erarbeiten | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 7 | 28 | 34 | 15 | 16 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Arbeiter | 21 | 38 | 24 | 10 | 7 |
| Intelligenz | 5 | 30 | 36 | 11 | 18 |
| Erfinder | nicht erfasst | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 9 | 8 | 24 | 19 | 40 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 6 | 28 | 31 | 19 | 16 |
| jg.Wissenschaftl. | 3 | 32 | 31 | 16 | 18 |
| ----- | | | | | |
| Eine fachliche Quali- fikation erwerben | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 11 | 37 | 21 | 14 | 17 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Arbeiter | 16 | 30 | 34 | 13 | 7 |
| Intelligenz | 11 | 31 | 27 | 15 | 15 |
| Erfinder | 9 | 26 | 30 | 16 | 20 |
| LST-Koll.-Leiter | 28 | 34 | 11 | 9 | 18 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 29 | 51 | 14 | 3 | 2 |
| jg.Wissenschaftl. | 24 | 26 | 14 | 9 | 7 |
| ----- | | | | | |
| Bessere Möglichkeiten für eine weitere be- rufl. Perspektive schaffen | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 10 | 31 | 28 | 14 | 17 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Arbeiter | 12 | 38 | 35 | 12 | 3 |
| Intelligenz | 6 | 24 | 33 | 22 | 15 |
| Erfinder | nicht erfasst | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 10 | 25 | 33 | 18 | 15 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 10 | 49 | 31 | 17 | 12 |
| jg.Wissenschaftl. | 11 | 37 | 26 | 15 | 10 |
| ----- | | | | | |

Fortsetzung s. Bl. 59

Fortsetzung Tab. 22:

| Gruppe/ Ziel | Dieses Ziel bestimmt mein Streben nach hohen Leistungen | | | | |
|--|---|-------|--------|---------|--------------|
| | sehr stark | stark | mittel | schwach | sehr schwach |
| <hr/> | | | | | |
| Von Experten auf meinem Fachgebiet anerkannt werden | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 28 | 52 | 16 | 3 | 2 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Arbeiter | 10 | 28 | 38 | 10 | 14 |
| Intelligenz | 11 | 37 | 33 | 10 | 9 |
| Erfinder | 17 | 42 | 26 | 10 | 5 |
| LST-Koll.-Leiter | 24 | 35 | 25 | 11 | 5 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 3 | 33 | 25 | 20 | 19 |
| jg. Wissenschaftl. | 16 | 41 | 31 | 10 | 2 |
| <hr/> | | | | | |
| eine von mir selbst erkannte wissenschaftlich-technische Aufgabe erfüllen, die bisher ungelöst ist | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 24 | 44 | 21 | 6 | 6 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Arbeiter | 3 | 28 | 34 | 23 | 11 |
| Intelligenz | 10 | 46 | 24 | 13 | 7 |
| Erfinder | 32 | 49 | 15 | 2 | 1 |
| LST-Koll.-Leiter | 57 | 29 | 9 | 1 | 3 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 8 | 31 | 29 | 20 | 11 |
| jg. Wissenschaftl. | 19 | 56 | 19 | 4 | 2 |

Die vorstehende Tabelle, geordnet nach den Gesamtergebnissen der MMM-Kollektiv-Mitarbeiter (analog der anderen Gesamt-Tabellen in diesem Bericht) gibt ein sehr differenziertes Bild der Ziele, die die Erarbeiter mit dem Exponat verfolgten. Die Mehrzahl der Ziele resultieren aus ihrer spezifischen Stellung im Ausbildungs- und im Produktionsprozeß sowie gegenüber dem anzufertigenden Exponat bzw. der zu entwickelnden Erfindung. Das Ziel, mit den eigenen Möglichkeiten auf

diese Weise zur Entwicklung unseres Staates beizutragen, wird von allen Gruppen relativ stark verfolgt. In den MMM-Kollektiven dominiert es eindeutig, desgleichen unter den Leistungsschaukollektiven. In den Erfinderkollektiven ist es zwar absolut höher belegt als in den vorgenannten Kollektiven, wird aber von anderen Motiven innerhalb einer Rangreihe auf den - absolut gesehen - vierten Platz verdrängt, nichtsignifikant verschieden von den davor rangierenden Motiven.

Unter den Erfinderkollektiven bestätigt sich die von uns an anderer Stelle (Auswertung der Ergebnisse der VI. Zentralen Leistungsschau) festgestellte Erscheinung, daß ein hohes Integrationsniveau unterschiedlicher Ziele und Motive eine besonders positive Bedingung darstellt und es deshalb wichtig ist, auf die Herausbildung dieser Einheit zu achten. Dazu gehören neben dieser staatsbürgerlichen Zielstellung, die eine das Verhalten stark ausrichtende und stabilisierende Funktion besitzt, besonders aufgabenorientierte inhaltliche Zielstellungen (das Leisten eines eigenständigen Beitrages auf dem Fachgebiet, die Erfüllung vorgegebener oder selbst gestellter aber bisher ungelöster wissenschaftlicher oder technischer Aufgaben). Diese staatsbürgerlich fundierte Leistungsorientierung ist stabil herauszubilden, wobei dieser Einheit das Primat gebührt. Jede Vereinseitigung führt letztlich zu Effektivitätsminderung, geringerer Einsatzbereitschaft, weniger Durchstehvermögen gegenüber auftretenden Schwierigkeiten.

Allerdings trifft eine solche Orientierung vorrangig für Persönlichkeiten zu, die in schöpferische Prozesse stark integriert sind, aber eben nicht nur für sie. Bemerkenswert scheint die Tatsache, daß unter jungen Arbeitern, die engagiert in der MMM-Bewegung tätig sind, der Wunsch bereits recht stabil entwickelt ist, auf dem eigenen Arbeitsgebiet einen eigenständigen Beitrag zu leisten, und daß dieses Ziel ihre Arbeit in der MMM-Bewegung entscheidend bestimmt. Sie unterscheiden sich in diesem Ziel nicht von den Angehörigen der jungen Intelligenz, die ebenfalls in diesen Kollektiven mitarbeiten. Hier liegt eine wichtige Möglichkeit, diese Einheit von politischer Fundierung und leistungsorientierter Zielstellung herzustellen. Das widerspiegelt sich auch darin,

daß jene mit höherer auf die Errichtung des Sozialismus zielenden Lebenszielorientierung zugleich stärker unter jenen vertreten sind, die auf ihrem spezifischen Arbeitsgebiet einen eigenständigen Beitrag leisten möchten. Damit ist diese Zielstellung bereits politisch bzw. staatsbürgerlich fundiert und keineswegs rein individualistisch. In ihr kommt ebenso wie in dem unter jungen Arbeitern bereits geringer verfolgten Ziel, ein ihnen übertragenes oder gar ein von ihnen selbst erkanntes wissenschaftliches bzw. technisches Problem zu lösen, der Wunsch zur Ausprägung der Individualität der eigenen Persönlichkeit auf dem Fachgebiet zum Ausdruck. Bei der Wertung dieses Resultats muß man hier aber unbedingt sehen, daß es sich um eine ausgewählte und sehr positive Gruppe der jungen Arbeiter handelt und daß viele der gegenwärtig Besten in ihr vertreten sind. Hier sind Ansatzpunkte vorhanden, der Ausprägung der Individualität möglichst viel Aufmerksamkeit zu schenken und solche Lösungen in der praktischen Arbeit stärker umzusetzen wie jene, jedem seine, also eine ihm adäquate Aufgabe zu erteilen.

An diesem Ergebnis wird zugleich weiterhin deutlich, daß viele Kollektivleiter, besonders von MMM-Kollektiven, ihre Arbeit vorrangig als eine politische Aufgabe ansehen. Das ist zwar wichtig, doch ist die starke Dominanz dieses Zieles gegenüber den anderen Zielen in dieser Gruppe zu hoch, besonders gegenüber dem Ziel, damit eine bisher ungelöste Aufgabe zu erfüllen (vorgegebene oder selbst erkannte). Damit ist dieses Ziel für sie nicht gut genug in andere Ziele integriert, es wird nicht durch andere fundiert, und der Einsatz ist geringer, als wenn eine integrative Einheit in den Zielstellungen besteht. Der höchste persönliche Einsatz erfolgt dann, wenn es sich bei der zu lösenden Aufgabe tatsächlich um eine handelt, die selbst erkannt wurde. Die selbst erkannte Aufgabe motiviert besonders die jeweils Besten und Engagiertesten wesentlich mehr als eine lediglich vorgegebene Aufgabe. Das aber ist ein wichtiges Resultat, unterstreicht es doch noch einmal die Bedeutung, die der frühzeitigen Einbeziehung aller Mitarbeiter in den Arbeitsprozeß bei der Exponatserarbeitung oder der Entwicklung der Erfindung zukommt, um besonders das Motivationspotential, das von der mit vorgenommenen

Wahl des Themas oder den mit aufgefundenen Lösungsweg ausgeht zu nutzen für eine tiefere und längerdauernde Motivation der Erarbeiter.

Ganz anders ist die Situation unter den Leitern von Leistungsschaukollektiven. Hier handelt es sich - und diese Spezifik ist zu beachten, da sie inhaltlich relevant ist - um solche Ergebnisse, die in der Regel aus dem täglichen Arbeitsprozeß in seiner Spezifik an der Hochschule bzw. der Universität erwachsen sind. Die besten dieser Resultate wurden dann über die verschiedenen Auswahllebenen zur Zentralen Leistungsschau delegiert. Der bearbeitete Gegenstand wird weitgehend unabhängig von der Leistungsschaubewegung angefertigt. Sein Erarbeitungsprozeß gleicht eher dem der Erfinder als dem von MMM-Kollektiven, die in der Regel eine spezifische MMM-Aufgabe übertragen bekommen haben. Er unterscheidet sich allerdings von dem der Erfinder hinsichtlich des zeitlichen Limits, da viele Diplomarbeiten und Dissertationen auf der Leistungsschau vertreten sind, die ebenso wie MMM-Exponate zu einem bestimmten fixierten Endpunkt (Studienabschluß, Ende der befristeten Assistenz) vorliegen mußten. Für die aber hier wesentliche Auswertung ist wichtig, daß das Ziel der Bearbeitung primär im Erfüllen einer Aufgabe bestand, die in der Regel nicht an das Ziel der Leistungsschau gebunden war. Dadurch dominierten von vornherein zumindest unter den Kollektivleitern, die in der Regel diese Aufgabe übergeben haben und (siehe Tab. 38) auch die Auswahl des Themas überdurchschnittlich häufig vorgenommen haben (alles allein: 39 % LST-Leiter, 19 % MMM-Leiter), fachlich inhaltliche Ziele; die persönliche politische Fundierung ihrer Motivation ermöglichte es ihnen besser, solche Aufgaben zu wählen, mit denen zur Entwicklung des eigenen Staates auf dem eigenen Arbeitsgebiet am besten beigetragen werden kann. Dementsprechend dominiert auch bei ihnen das Ziel, eine selbst erkannte wissenschaftlich unge löste Aufgabe zu erfüllen.

Trotz der hohen Bedeutung der bisher genannten Ziele für ein hohes Leistungsstreben und damit für tatsächlich hohe Leistungen dürfen die anderen Ziele nicht unterschätzt werden. Überraschen mag der hohe Anteil jener, der in seiner Arbeit für

andere Vorbild sein möchte. Dieses Ergebnis hatte in bisherigen Forschungen nicht diesen Stellenwert. Es ist eindeutig staatsbürgerlich fundiert, wird beispielsweise unter Erfindern von jenen besonders stark angestrebt, die in den letzten Monaten ihr Leistungsvermögen wesentlich besser ausschöpfen (27 %), die dem Lebensziel sehr starke Bedeutung zuerkennen, zur Errichtung des Sozialismus beizutragen (29 %). Andererseits ist aber auch der Zusammenhang zur schöpferischen Lebensgestaltung erkennbar, besonders unter den schöpferisch Engagiertesten. Noch deutlicher ist der Zusammenhang zur schöpferischen Lebensgestaltung (LZ schöpferisch: 34 % sehr stark) unter den Mitgliedern von MMM-Kollektiven, bei ihnen ist der Zusammenhang zur staatsbürgerlichen Orientierung ebenfalls höher. Diese Einheit trägt dazu bei, daß das Kollektivmotiv besonders unter jungen Arbeitern (aber auch unter der jungen Intelligenz dieser Kollektive!) einen vorderen Rangplatz unter den Zielen einnimmt, die sie zu hohen Leistungen in der MMM-Bewegung stimulieren.

Die weiteren Ziele, besonders das finanziell gesicherte Leben, die fachliche Qualifikation und die berufliche Perspektive, haben einen unterschiedlichen Stellenwert, besitzen für einzelne Gruppen und Subgruppen eine beträchtlich hohe Bedeutung und sind für das Erreichen entsprechender Leistungen damit auch wesentlich verantwortlich. Finanzielle Gründe sind für einen großen Teil der Arbeiter erheblich, sie rangieren in einer Rangreihe unter jungen Arbeitern allerdings auch erst an dritter Stelle. Trotzdem scheint sich hier eine von uns in den letzten Jahren mehrfach festgestellte Tendenz weiter fortzusetzen, die auf eine Verringerung des Stellenwertes des finanziellen Motivs oder Zieles in der individuellen Werthierarchie aufmerksam macht. Zumindest trifft dies immer für die Gruppen zu, die tatsächlich in entsprechende Prozesse einbezogen sind (tatsächliche Teilnahme an der MMM-Bewegung, Neuererbewegung, Erfindertätigkeit; oder aber, hier nicht erfaßt, in Weiterbildungs- und Qualifizierungsprozesse einbezogene junge Werktätige). Eine durchgehend positive Auswirkung auf das MMM- und Neuererverhalten oder auf einzelne Aspekte läßt sich in unseren Forschungen nicht feststellen, eine Dominanz dieses Motivs behindert aber erfahrungsgemäß

Risikobereitschaft, Anstrengungs- und Einsatzbereitschaft und - das ist in unserer Forschung tendenziell erkennbar - führt mit größerer Wahrscheinlichkeit zu volkswirtschaftlich geringerwertigen Lösungen.

Erwartungsgemäß hat das Bestreben, durch die Erarbeitung des Exponats eine fachliche Qualifikation zu erwerben, innerhalb der LST-Kollektive die größte Bedeutung. Die Frage ist aber ständig erneut zu stellen, in welchem Maße nicht nur an der Hochschule und Universität das Potential der Qualifizierungsarbeiten volkswirtschaftlich noch erheblich fruchtbarer gemacht werden kann (1. Schritt: Einbeziehung in die Hochschulforschung; 2. Schritt: frühzeitige Kontakte mit dem späteren Betrieb und dadurch Einbeziehung in die betriebsbezogene Forschung - Planaufgaben WTF - und somit Verringerung der späteren Einarbeitungszeit), sondern wie dazu beigetragen werden kann, daß Erfindungen und Neuerungen als Qualifikationsarbeiten bewertet und damit auch gezielt angefertigt werden können. Bekanntlich gibt es gerade unter Erfindern dazu eine breite Diskussion, die im Zusammenhang mit dem sogenannten zweiten Promotionsweg steht und dazu beitragen könnte, das große Motivationspotential dieser hochqualifizierten Werk tätigen noch besser in volkswirtschaftliche Spitzenleistungen umzusetzen.

Die vorstehende Betrachtung der Bedeutung des Strebens nach wichtigen Zielstellungen hat gezeigt, daß die Jugendlichen und Erwachsenen mit der Erarbeitung des Exponats/der Erfindung eine Anzahl von Zielen verfolgen, die über die Produktanfertigung hinausgehen, in engem Zusammenhang zu ihrem Arbeitsprozeß und ihrer Stellung innerhalb dieses Prozesses stehen, ihrer weiteren Persönlichkeitsentwicklung dienen, von ihnen als ihr spezifischer Beitrag zur weiteren Entwicklung unseres Staates angesehen werden und zugleich das Bedürfnis breiter Teile von ihnen befriedigen, ihre Individualität, die sie innerhalb des täglichen Produktionsprozesses weniger gut entwickeln können, hier auszuprägen, um einen spezifischen, ihnen gemäßen Beitrag zu leisten, der Ausdruck dieser von ihnen entwickelten Individualität ist. Gerade dieser Seite sollte dringend mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Hier scheint ein

echtes Defizit an Möglichkeiten zu bestehen und ein breites Motivationspotential dadurch verschüttet zu werden. Gerade deshalb ist es so wichtig, sich auch künftig den Zielen zuzuwenden, die die Werktätigen mit Hilfe ihrer über das gewöhnliche Maß hinausgehenden Anstrengungen erreichen wollen.

2.7. Die inhaltliche Arbeit am Exponat

In diesem Abschnitt wenden wir uns einigen ausgewählten inhaltlichen Problemen der Arbeit der MM-Kollektive zu. Die Werte der Leistungsschau werden nur in den Tabellen zum Vergleich angeführt. Wir nehmen eine solche Eingrenzung vor, weil dieser Bereich zu differenziert betrachtet werden müßte und damit den Rahmen des Forschungsberichts sprengen würde. In der vorliegenden Forschung wurden innerhalb der MM-Kollektive 10 Teilbereiche des Arbeitsprozesses daraufhin untersucht, in welchem Umfang die Kollektivmitglieder einbezogen werden. Für 13 bis 30 Prozent der Kollektive trafen nach Aussage der Mitglieder die jeweiligen Phasen nicht zu, wurden übergangen, von den Kollektivmitgliedern nicht erkannt oder von den Leitern unbemerkt geleistet, denn gleiche Verweise auf ein Nichtzutreffen erteilen nur 7 bis 27 % der Leiter. Vergleichswerte werden wir von den Erfinderkollektiven und den Leistungsschaukollektiven anführen. Ein bis 16 Prozent der Erfinder gaben an, daß die jeweiligen Phasen von ihrem Kollektiv nicht bearbeitet wurden. Aber auch hier muß davon ausgegangen werden, daß diese Zahlen dadurch zustande kamen, daß ein beträchtlicher Teil die Existenz dieser Phasen nicht erkannt hat, die Aussagen sind auch hier innerhalb der Kollektive nicht einheitlich.

Wir betrachten die jeweiligen inhaltlichen Bereiche nacheinander, wobei wir aber darauf verweisen, daß ein inhaltlicher Zusammenhang deutlich gesehen werden muß, besonders wenn benachbarte Phasen dadurch zu sehr getrennt werden.

Tab. 23: Beteiligung an bibliografischen Dokumentationen und Literaturrecherchen innerhalb der Tätigkeit des MMM-/Erfinderkollektivs. Leistungsschauergebnisse zum Vergleich (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet | n |
|--------------------|----------|-----|--------|-----|-----------------------|-----|
| MMM-Koll.-Leiter | 11 | 30 | 29 | 7 | 22 | 121 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | | | | | | |
| Facharbeiter | 0 | 5 | 21 | 43 | 31 | 472 |
| Fachschulabsolv. | 3 | 18 | 34 | 25 | 20 | 145 |
| Hochschulabsolv. | 7 | 27 | 37 | 13 | 16 | 116 |
| Erfinder | 11 | 38 | 35 | 5 | 11 | 703 |
| <hr/> | | | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 25 | 39 | 23 | 4 | 9 | 77 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studenten | 3 | 26 | 32 | 18 | 21 | 254 |
| jg.Wissenschaftl. | 15 | 35 | 29 | 10 | 11 | 186 |

Auffällig ist die aufgabenbezogene und qualifikationsabhängige Beteiligung an bibliografischen Dokumentationen und Literaturrecherchen. Hier wird tendenziell deutlich, daß in zu vielen Kollektiven derjenige bestimmte Aufgaben bekommt, der diese von seiner beruflichen Tätigkeit her am besten erfüllen können müßte. Trotzdem scheint die Tatsache, daß 5 % der Facharbeiter oft zur Erledigung der hier untersuchten Aufgaben herangezogen werden, ein positiver Ansatz zu sein, diese wichtige Tätigkeit auf breitere Schultern zu verlagern, mehr Werk-tätige heranzuziehen und somit auch mehr von ihnen für diese Arbeit zu befähigen. Das wird zugleich dadurch unterstrichen, daß jene MMM-Mitglieder, die aus sehr stark schöpferisch orientierten Kollektiven kommen, erheblich deutlicher in diese Arbeitsgänge einbezogen waren als jene aus nur schwach schöpferisch orientierten Arbeitskollektiven. In ersteren waren nur 27 % nie in diese Arbeitsgänge einbezogen, von den letzteren dagegen 51 %.

Die Bedeutung dieses Arbeitsganges wird an den Ergebnissen der Erfinder deutlicher. Obwohl auch unter ihnen jene am stärksten einbezogen werden, die schon am besten informiert sind und sich folglich generell ausführlicher mit dieser

Tätigkeit beschäftigen, schlägt sich diese Tätigkeit volkswirtschaftlich nieder. Von jenen, die an Erfindungen mit einem Nutzen von unter 20 000 Mark beteiligt waren, arbeiteten nur 32 % sehr oft und oft an diesem Arbeitsgang mit, von denen, die an Erfindungen mit einem Nutzen von über 100 000 Mark mitarbeiteten, immerhin 48 %, 5 % nie. Von jenen mit bisher nur 0 - 1 Patente und Neuerungen beteiligten sich nur 22 % sehr oft und oft an dieser Tätigkeit, von jenen mit bisher mehr als 20 solcher schöpferischer Resultate immerhin 56 %. Zusammenhänge zum Qualifikationsniveau (bei Diss. A 59 %, bei Diss. B 79 %), zur Lebenszufriedenheit (sehr zufrieden mit dem Leben: 54 % sehr oft und oft; kaum oder nicht zufrieden: 30 %), zur Stabilität des Lebenszieles nach schöpferischer Orientierung des Lebens und zum schöpferischen Klima im Arbeitskollektiv sind evident. Die Ergebnisse verdeutlichen die Bedeutung dieser Arbeitstätigkeit für das Erreichen von schöpferischen Lösungen der übernommenen Aufgaben. In enger Verbindung mit diesem Arbeitsschritt steht die direkte Arbeit an Informationsquellen und die Erarbeitung von Literaturberichten.

Tab. 24: Beteiligung an der unmittelbaren Arbeit mit Informationsquellen und der Erarbeitung von Literaturberichten innerhalb der Tätigkeit der MMM- und Erfinderkollektive. Leistungsschauergebnisse zum Vergleich (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet | n |
|--------------------|----------|-----|--------|-----|-----------------------|----------------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 8 | 26 | 27 | 17 | 21 | wie Tab.23 ^x |
| MMM-Koll.-Mitarb. | | | | | | |
| Facharbeiter | 0 | 2 | 25 | 43 | 29 | |
| Fachschulabsolv. | 3 | 17 | 34 | 25 | 20 | |
| Hochschulabsolv. | 3 | 16 | 51 | 13 | 16 | |
| Erfinder | 7 | 30 | 40 | 10 | 13 | |
| <hr/> | | | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 18 | 34 | 28 | 11 | 9 | |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studenten | 0 | 13 | 42 | 25 | 19 | |
| jg.Wissenschaftl. | 10 | 25 | 39 | 15 | 12 | |

^x Änderungen liegen hier in der Regel unter 1 %

Auch an diesen Ergebnissen wird deutlich, daß der in höherer Verantwortung stehende (z.B. Leiter) und höher qualifizierte sich stärker an diesen Arbeitsaufgaben beteiligt. Staatliche Leiter sind übrigens auch als Kollektivmitglieder ohne Leitungsverantwortung bei der Exponatserarbeitung innerhalb von MMM- und Erfinderkollektiven generell stärker in diese Prozesse einbezogen als Werkstätige ohne Leitungsfunktion. Generell ist aber zu vermerken, daß diese Arbeitsphase in einem u. E. zu großen Teil der Kollektive völlig entfällt oder aber nur auf die Schultern weniger Werkstätiger verlagert wird.

Die Ergebnisse zeigen weiterhin, daß in allen untersuchten Kollektiven eine nur geringe oder sogar fehlende Einbeziehung in die Bearbeitung dieser Phase verbunden ist mit nur geringen oder völlig fehlenden Kenntnissen über die Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und daß dies damit objektiv die Entwicklung perspektivischer Lösungen für die zu bearbeitenden Probleme behindert. Beispielsweise waren von jenen, die diese Hauptrichtungen genau kennen, unter allen untersuchten Erfindern nur 3 % und unter den MMM-Teilnehmern sogar 20 % bisher nie an Arbeiten beteiligt, die zu dieser Phase zu rechnen sind. Von den Werkstätigen dagegen, die diese Hauptrichtungen nicht kennen, waren unter Erfindern 31 % und unter MMM-Kollektiven sogar 52 % bisher nie beteiligt.

Nach den weiteren Ergebnissen wird auch hier wiederum deutlich, daß die Zusammenhänge weniger problem- als persönlichkeitsabhängig sind. Während innerhalb der MMM-Kollektive ähnlich wie bereits im vorangegangenen Schritt, wenn auch wohl hier noch krasser, eine Funktionsteilung nach der beruflichen Qualifikation erfolgt und Hochschulkader bereits tendenziell stärker beteiligt sind als Fachschulkader und diese wiederum deutlich stärker als Facharbeiter, ist in den Erfinderkollektiven diese Trennung zwar auch qualifikationsabhängig (so beteiligten sich Erfinder mit Dissertation B zu 79 %, Erfinder mit Dissertation A zu 53 % und Erfinder ohne Dissertation nur zu 37 % sehr oft und oft an dieser Phase), sie ist aber gleichzeitig (wobei die Zusammenhänge zwischen erreichter Qualifikation und Persönlichkeitsstruk-

tur sogar vernachlässigt werden) von subjektiven Persönlichkeitsbedingungen abhängig. Jene mit fest ausgeprägtem Lebensziel nach schöpferischer Tätigkeit beteiligten sich zu 44 % sehr oft und oft (7 % nie), jene mit nur mittlerem ausgeprägtem zu 21 % und schließlich jene mit schwach ausgeprägtem nur zu 18 % oft (niemand sehr oft, 36 % nie).

An dieser Phase beteiligten sich von jenen Erfindern mit bisher keiner einzigen entwickelten Neuerung und keinem Patent 50 % nie, von jenen, die bisher eine solche Leistung vorlegen können, 26 % nie. Dieser Prozentsatz fällt kontinuierlich ab, so daß von jenen, die bisher mehr als 20 solcher Leistungen vorlegen können, sich nur 5 % nie an dieser Phase beteiligten. Erwartungsgemäß sind die Zusammenhänge zur Arbeitszeit am Wochenende sehr hoch: Von jenen, die am Wochenende in der Regel nicht oder aber höchstens 1 Stunde arbeiten, geben nur 28 % an, sich oft oder sehr oft (1 %) an diesen Phasen zu beteiligen, unter jenen dagegen, die etwa 4 - 5 Stunden arbeiten, sind es bereits 41 % und unter jenen, die mehr als 10 Stunden arbeiten, immerhin 68 % (davon 24 % sehr oft).

Wie stark aber auch hier der Einfluß des Kollektivs ist, wird daran deutlich, daß von jenen, die aus schöpferischen Kollektiven kommen, mehr als jeder zweite (51 %) sich sehr oft und oft an dieser Arbeitstätigkeit beteiligt, dagegen von jenen, die aus im mittlerem Maße schöpferischen Kollektiven kommen, lediglich ein Drittel (33 %), davon 8 % noch sehr oft, unter jenen aus schwach schöpferischen Kollektiven niemand mehr sehr oft (33 % oft, 20 % nie).

Auffällig ist im Gegensatz zu der Mehrheit der bisher dargestellten Ergebnisse, daß die Arbeit an bibliografischen Dokumentationen, Literaturrecherchen, Literaturberichten keine nachweisbare politisch-ideologische Fundierung aufweist. Das Verhalten ist nicht politisch begründet. Hier liegt wahrscheinlich eine Ursache der absolut zu geringen Ausprägung dieses Verhaltens sowohl in den MM- als auch in den Erfinderkollektiven. Die Orientierung auf die gründliche Literaturarbeit benötigt deshalb generell oder stärker als bisher der politisch begründeten Argumentation.

Des weiteren erscheint es problematisch, daß viele Erarbeiter im engeren Sinne sich um diese Phase persönlich zu wenig kümmern, sondern hier entsprechende Vorarbeiten und Vorgaben der Leiter - bzw. über die Einbeziehung von Informationsingenieuren - erwarten und verlangen. So fällt beispielsweise unter Erfindern auf, daß die Beteiligung an diesen Phasen um so geringer ist, je mehr Zeit die Beteiligten täglich für die Arbeit an diesem Hauptprojekt zur Verfügung haben. Das aber muß man auf dem Hintergrund sehen, daß annähernd zwei Drittel aller Leiter (59 %), denen weitere Leiter unterstellt sind, und ein Drittel (36 %) der Kollektivleiter, die das Kollektiv unmittelbar leiten, aber nur 17 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion täglich höchstens bis zwei Stunden am unmittelbaren Hauptprojekt arbeiten, dagegen arbeiten nur 7 % aller Leiter und auch nur 28 % aller Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion mehr als 5 Stunden an dem aktuell zu bearbeitenden Projekt.

Die im Zusammenhang mit der obigen differenzierten Betrachtung der Informationsquellen, die für die Exponatserarbeitung genutzt worden sind, offensichtlich gewordenen Zusammenhänge, erfordern Veränderungen in dieser Phase des Arbeitsprozesses vor allem in Richtung einer stärkeren Intensivierung und Verbreitung, d. h. die stärkere und wesentlich breitere Einbeziehung bisher nicht oder wenig beteiligter Mitarbeiter. Die dazu erforderliche Argumentation muß die Notwendigkeit für diese Arbeiten stärker politisch begründen.

Der logisch nächste Schritt des Arbeitsprozesses ist die Erarbeitung von Arbeitshypothesen und ersten Modellen.

Die Beteiligung zeigt Tabelle 25.

Tab. 25: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschaubildergebnisse zum Vergleich) an der Erarbeitung von Arbeitshypothesen und Modellen (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet |
|--------------------|----------|-----|--------|-----|-----------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 7 | 32 | 30 | 15 | 16 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Facharbeiter | 1 | 8 | 26 | 41 | 24 |
| Fachschulabsolv. | 3 | 16 | 32 | 23 | 26 |
| Hochschulabsolv. | 4 | 22 | 30 | 23 | 21 |
| Erfinder | 11 | 34 | 27 | 13 | 16 |
| <hr/> | | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 34 | 34 | 12 | 8 | 12 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 3 | 18 | 22 | 39 | 18 |
| jg.Wissenschaftl. | 10 | 34 | 32 | 13 | 11 |

Die Erarbeitung von Hypothesen ist ein wichtiger Schritt im schöpferischen Prozeß, der nicht überbewertet werden kann. Hier handelt es sich um die im engsten Sinne schöpferische Leistung innerhalb eines Problemlösungsprozesses. Auffällig ist deshalb erst einmal, daß in allen Gruppen doch ein recht beträchtlicher Teil der Werktätigen angibt, daß dieser Schritt von ihnen generell nicht bearbeitet wird, das bedeutet aber, daß nicht hypothesenorientiert gearbeitet wird, unabhängig davon, ob die Hypothese in Form einer Idee oder eines Modells formuliert bzw. ausgeformt wird.

Die Zusammenhänge zum Nutzen der Erfindung sind in unserer Forschung zwar nur tendenziell (bei einem Nutzen unter 50 000 Mark verzichteten 24 % auf diese Phase, bei einem Nutzen über 100 000 Mark nur 17 %), doch ist dieses Ergebnis deshalb unsicher, weil wir nicht zwischen den Leistungen trennen können, die durch die erfolgte Bearbeitung maximal ausgeschöpft wurden und jenen, die weit unter ihren potenziellen Möglichkeiten blieben.

Unter MMM-Teilnehmern, die in der Regel geringere Erfahrungen haben und für die eine explizite Hypothesenbildung wahrscheinlich eine noch größere Bedeutung als für die Erfinder

besitzen würde, sind die Zusammenhänge zwischen dem Nutzen des Exponats, der Arbeit mit Hypothesen bzw. der Intensität der Arbeit mit Hypothesen signifikant, der Nutzen ist um so höher, je hypothesenorientierter gearbeitet wird (Nutzen bis 20 000 Mark: 63 % keine Arbeit mit Hypothesen sowie keine Beteiligung; Nutzen über 100 000 Mark: 46 %).

Auch hier sind die Verhaltensweisen wiederum stark qualifikationsabhängig, denn je höher die Qualifikation, desto verbreiteter ist die Arbeit mit Hypothesen (MMM-Teilnehmer vgl. Tab. 25 Erfinder: Diss. B: 69 % sehr oft und oft, Diss. A: 65 % sehr oft und oft; ohne Dissertation: 34 % sehr oft und oft Arbeit mit Hypothesen. Diese Tätigkeit ist aber auch von der Leitungsverantwortung abhängig. Das ist jedoch nur bei Erfindern auch eindeutig nachweisbar: Unter den Leitern (Kollektivleiter und höhere Leiter unterscheiden sich hier nicht) ist jeder zweite (52 %) sehr oft und oft an dieser Phase beteiligt, unter Mitarbeitern nur ein Drittel (36 %).

Schließlich sind die Verhaltensweisen aber wiederum kaum problem-, dafür persönlichkeitspezifisch determiniert, wenn diese Verhaltensweisen auch durch das schöpferische Niveau des Arbeitskollektivs gebrochen werden. Am engsten sind die Beziehungen zur Kenntnis des internationalen Niveaus der Entwicklung auf ihrem Fachgebiet. Immerhin arbeiten 64 % jener, die dies genau kennen, sehr oft und oft mit Hypothesen, nur 8 % verzichten auf eine solche Tätigkeit, dagegen arbeiten nur 18 % jener mit nur oberflächlichen Kenntnissen ebenso häufig mit Hypothesen, immerhin 30 % von ihnen weisen darauf hin, daß diese Phase in ihrem Kollektiv nicht bearbeitet wird.

Enge Zusammenhänge bestehen auch zur Stabilität der Lebensziele, wobei auffällt, daß sowohl unter MMM-Teilnehmern als auch unter Erfindern diese Tätigkeit politisch-ideologisch mitfundiert zu sein scheint, denn je stärker ihr Lebensziel darin besteht, an der Gestaltung des Sozialismus mitzuarbeiten, desto größer ist der Anteil von ihnen, der hypothesenorientiert arbeitet. Noch enger ist allerdings der Bezug zur Ausprägung des Lebenszieles, schöpferische Leistungen erreichen zu wollen. Jene mit sehr fester Ausprägung dieses Lebens-

zieles arbeiten wesentlich häufiger mit Hypothesen (unter MMM-Mitarbeitern nur 25 % nie, unter Erfindern nur 7 % nie), als jene mit schwacher/fehlender Ausprägung dieses Lebenszieles (MMM-Mitarbeiter: 51 % nie, Erfinder: 45 % nie). Enge Zusammenhänge zu anderen Denk- und Verhaltensweisen, wie zum Beispiel zur Nutzung der Zeit des Wochenendes für berufliche Probleme und zur Anzahl bisher entwickelter Erfindungen entsprechen nicht nur den Erwartungen, sondern begründen auch die aufgedeckten Beziehungen mit. Weniger zu erwarten war allerdings das Resultat, daß - in Übereinstimmung mit dem Informationsverhalten - jene Erfinder wiederum am stärksten hypothesenorientiert arbeiten, die die geringste Zeit täglich für die Tätigkeit am Hauptprojekt nutzen (unter 2 Stunden: 54 % sehr oft und oft, mehr als 5 Stunden: 28 % sehr oft und oft). Auch hier löst sich der Widerspruch darin auf, daß Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion zwar die längste Zeit am Projekt arbeiten aber an diesen Prozessen nicht in gleichem Maße oder gar nicht beteiligt sind. Dieses Ergebnis muß im Zusammenhang damit gesehen werden, daß integrativ arbeitende Erfinderkollektive, in denen alle Kollektivmitglieder am schöpferischen Prozeß über alle Phasen - wenn auch unterschiedlich stark - beteiligt sind, gegenwärtig noch wesentlich seltener sind als spezialisiert arbeitende mit der schwerpunktmäßigen Orientierung einzelner Mitarbeiter auf spezielle Phasen der Bearbeitung, obwohl integrativ arbeitende Kollektive letztlich produktiver sind. Unter MMM-Kollektiven ist diese Arbeitsweise noch erheblich seltener.

Nach der Hypothesenaufstellung erfolgt im Forschungsprozeß die Wahl und/oder Ausarbeitung der Forschungsmethodik zur Prüfung der Hypothesen.

(Tab. 26 s. Bl. 74)

Wie aus diesen Ergebnissen hervorgeht, wird die Wahl bzw. Erarbeitung der Forschungsmethodik zu einem großen Teil von den Leitern vorgenommen, das betrifft auch Erfinderkollektive, in denen 61 % der Leiter mit nachgeordneten Leitern und 54 % der Kollektivleiter daran sehr oft bzw. oft beteiligt sind (gegenüber nur 34 % der Mitglieder).

Tab. 26: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauergebnisse zum Vergleich) an der Wahl und/oder Ausarbeitung der Forschungsmethodik im Prozeß der Exponatserarbeitung/Erfindung (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet |
|--------------------|----------|-----|--------|-----|-----------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 11 | 20 | 23 | 20 | 26 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Facharbeiter | 0 | 4 | 17 | 52 | 28 |
| Fachschulabsolv. | 2 | 13 | 25 | 33 | 27 |
| Hochschulabsolv. | 5 | 18 | 36 | 20 | 21 |
| Erfinder | 15 | 33 | 21 | 16 | 15 |
| <hr/> | | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 36 | 40 | 12 | 3 | 9 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 4 | 8 | 22 | 45 | 21 |
| jg.Wissenschaftl. | 9 | 35 | 28 | 18 | 11 |

Die Abhängigkeit dieses Arbeitsschrittes von der Qualifikation ist bereits innerhalb der MMM-Kollektive deutlich, zeigt sich vor allem aber unter Erfindern. So gibt keiner der Erfinder mit Promotion B und nur 3 % der mit Dissertation A an, daß diese Phase von ihrem Kollektiv nicht bearbeitet wird.

Dieses Resultat verdeutlicht, daß diese Phase notwendig ist, ihr aber in der Regel zu schwache Aufmerksamkeit vor allem von geringer qualifizierten und wenig erfahrenen Werkträgern geschenkt wird. Auf sie verzichteten auch 20 % der Erfinder ohne Dissertation (35 % der Arbeiter bis einschließlich Meister (n = 43), 25 % der Fachschulabsolventen (n = 149), 15 % der Hochschulabsolventen (n = 297)), aber nur 3 % der Promovierten (n = 210), unter den MMM-Teilnehmern lagen die Zahlen in Qualifikationsgruppen teilweise deutlich höher.

Nachweisbar sind weiterhin Abhängigkeiten vom Informationsniveau, von der Intensität der fachlichen Information (bei wöchentlicher Durchsicht der internationalen fremdsprachigen Literatur beteiligen sich 78 % sehr oft oder oft an dieser Phase, nur 5 % nie, informieren sie sich dagegen seltener als quartalsweise in der fremdsprachigen Literatur, dann nehmen

nur 4 % sehr oft, weitere 19 % oft an dieser Phase teil, immerhin 26 % nicht), aber auch von den Lebenszielen, wobei die politische Fundierung jedoch nur dann handlungsrelevant wird, wenn sie extrem stark ausgeprägt ist. Eine bereits nur als stark angesehene Anstrebung des Lebenszieles nach Beteiligung an der Gestaltung des Sozialismus wirkt sich nicht mehr fördernd auf die Beteiligung an der Ausarbeitung bzw. Wahl der Forschungsmethodik aus. Beziehungen bestehen weiter zum schöpferischen Klima des Arbeitskollektivs und den schöpferischen Verhaltensweisen. Aber die Beteiligung an dieser Phase fällt auch um so stärker ab, je länger die Werktätigen täglich an ihrem Hauptprojekt arbeiten (bis 2 Stunden: 62 % nehmen sehr oft bzw. oft an dieser Phase teil, mehr als 5 Stunden: nur 32 % beteiligen sich in gleicher Intensität an dieser Phase).

Die Ergebnisse der MMM-Teilnehmer liegen in allen Positionen unter denen der Erfinder, wobei sie noch stärker durch die Leitungsfunktion und das Informationsniveau determiniert werden. Andere Determinanten, insbesondere auch die Lebensziele, spielen eine geringere Rolle, eine politische Mitfundierung dieses Verhaltens fehlt unter MMM-Teilnehmern völlig, allerdings ist der Einfluß des Kollektivs bedeutsam, denn je höher dessen schöpferisches Niveau eingeschätzt wird, desto mehr und intensiver arbeiten die Mitglieder innerhalb dieser Phase, der Wahl und Ausarbeitung der Forschungsmethodik, mit.

Die Ergebnisse weisen, wie schon die vorangegangenen, auf eine insgesamt zu geringe Beachtung dieser Phase innerhalb der schöpferischen Tätigkeit in der Gesamtheit der schöpferischen Kollektive hin. Die Ursache scheint vorwiegend in den nicht ausreichenden Erfahrungen zu liegen. Wie die Ergebnisse zeigen, erfordert die Nutzung dieser Phase relativ hochqualifizierte Mitarbeiter innerhalb der Erarbeiterkollektive. Das ist in den Erfinder-Kollektiven besser gewährleistet als in den MMM-Kollektiven, in die mehr erfahrene Neuerer und Erfinder einbezogen werden sollten. Die Vermittlung systematischer Kenntnisse über den Prozeß der Bearbeitung von Exponaten/Erfindungen, wie dies beispielsweise in Ansätzen

mit Hilfe der Erfinderschulen vollzogen wird, kann dazu beitragen, die erforderlichen Voraussetzungen zu vermitteln. Hier sind Überlegungen notwendig, wie sowohl diese als auch die vorangegangenen Phasen stärker innerhalb der Tätigkeit der MMM-Kollektive berücksichtigt werden können, um zu einer weiteren Erhöhung des schöpferischen Niveaus der MMM-Tätigkeit zu gelangen.

Wenden wir uns der Vorbereitung und Durchführung des Experiments sowie den dafür erforderlichen Organisations-, Montage- und Hilfsarbeiten zu.

Tab. 27: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauergebnisse zum Vergleich) an Organisations-, Montage- und Hilfsarbeiten bei der Vorbereitung und Durchführung des Experiments (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet |
|--------------------|----------|-----|--------|-----|-----------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 11 | 20 | 23 | 20 | 26 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Facharbeiter | 5 | 38 | 27 | 17 | 12 |
| Fachschulabsolv. | 8 | 34 | 39 | 7 | 11 |
| Hochschulabsolv. | 10 | 37 | 30 | 10 | 14 |
| Erfinder | 12 | 40 | 33 | 8 | 6 |
| <hr/> | | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 11 | 41 | 32 | 8 | 9 |
| LST-Koll.-Mitarb. | | | | | |
| Studenten | 12 | 33 | 23 | 15 | 17 |
| jg. Wissenschaftl. | 15 | 39 | 25 | 8 | 13 |

Die Beteiligung an diesen hier untersuchten Prozessen ist abhängig von der Beteiligung am Gesamtprozeß, vom generellen Einbezogensein in die Problemlösung, nicht aber von der Qualifikation oder einer Leitungsfunktion. Dabei fällt auf, daß besonders bei den Erfindern hohe Qualifikation (Dissertation B) und höhere Leitungsfunktion (Leiter mit nachgeordneten Leitern) in einem negativen Zusammenhang zu diesen Teilprozessen steht, unter MMM-Teilnehmern sind dagegen Leiter, die über eine höhere Leitungsfunktion ver-

fügen, stärker unmittelbar an diesen beteiligt als Teilnehmer: sehr oft und oft: Leiter mit nachgeordneten Leitern: 67 %, Kollektivleiter: 50 %, Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion: 41 %; niemals beteiligt: 3 % - 12 % - 15 %). Das mag auf die häufig von den Leitern verlangte Gesamtverantwortung für das schnelle Fertigstellen des MMM-Exponats zurückzuführen sein.

Abhängigkeiten vom schöpferischen Niveau des Kollektivs und von weiteren Bedingungen des Entwicklungsniveaus der Persönlichkeit, insbesondere auch vom Informationsniveau und von der Stabilität der schöpferischen Lebensorientierung, weisen auf den hohen Einfluß des allgemeinen schöpferischen Engagements für die Erfüllung dieser Aufgaben unter den MMM-Teilnehmern. Von ihnen werden im Prozeß notwendige Aufgaben erfüllt, unabhängig davon, ob dafür ihr überdurchschnittliches schöpferisches bzw. Qualifikationsniveau erforderlich ist. Diese Haltung resultiert zu einem großen Teil aus der freiwilligen Beteiligung an dieser Bewegung.

Ganz anders erscheint die generelle Situation unter Erfindern. Hier läßt mit wachsendem Alter die Beteiligung an diesen Phasen nach (26 - 30 Jahre: 6 % nie, über 55 Jahre: 23 % nie). Sie ist zwar um so höher, je schöpferischer das Niveau innerhalb des Arbeitskollektivs eingeschätzt wird (wohl Ausdruck der Gesamtverantwortung), aber die Zusammenhänge zu Parametern des Entwicklungsstandes der Persönlichkeit fehlen. Erwartungsgemäß bestehen Zusammenhänge zur Zeitverwendung gegenüber dem Hauptprojekt des Arbeitsprozesses: Je mehr Zeit darin investiert wird, desto intensiver ist auch die Beteiligung an diesen Hilfsprozessen. Daß diese Phase aber trotzdem für den Gesamtprozeß bedeutsam ist, kommt darin zum Ausdruck, daß deutliche Zusammenhänge zwischen der Anzahl bisher insgesamt entwickelter Neuerungen und Patente einerseits und der Beteiligung an dieser Phase andererseits bestehen. Erfahrenere Erfinder widmen, um das mit aller Vorsicht zu sagen, dieser Phase mehr Aufmerksamkeit als weniger erfahrene, zumindest wenn sie unter gleichen Bedingungen innerhalb dieses Prozesses arbeiten.

Von dieser Phase ist die Qualität der nächsten unbedingt abhängig, die Durchführung des Experiments und seine erste Auswertung.

Tab. 28: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauergebnisse zum Vergleich) an der Durchführung des Experiments, Ableitung von Formeln und Berechnung von Daten (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet |
|--------------------|----------|-----|--------|-----|-----------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 19 | 35 | 20 | 9 | 12 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Facharbeiter | 1 | 18 | 25 | 35 | 21 |
| Fachschulabsolv. | 9 | 32 | 32 | 13 | 14 |
| Hochschulabsolv. | 15 | 42 | 20 | 9 | 15 |
| Erfinder | 22 | 41 | 26 | 5 | 6 |
| ----- | | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 21 | 46 | 21 | 4 | 8 |
| LST-Koll.-Mitarb. | | | | | |
| Studenten | 20 | 34 | 22 | 12 | 12 |
| jg. Wissenschaftl. | 29 | 41 | 14 | 5 | 11 |

Auch hier gibt es zwischen MMM- und Erfinderkollektiven einige Unterschiede, die auf die wesentlichen Unterschiede zwischen den beiden Bearbeitungsprozessen zurückgehen. Das persönliche Engagement an der Erarbeitung des Exponats kommt innerhalb der MMM-Kollektive viel stärker zum Ausdruck, die Engagierteren beteiligen sich stärker, auch eine politische Fundierung dieser Haltung ist wenigstens tendenziell erkennbar. Leiter mit höherer Verantwortung und Kollektivleiter sind ebenfalls unmittelbar beteiligt, wenn sie dem Kollektiv angehören, dessen Einfluß mit dem schöpferischen Klima deutlich steigt.

Unter Erfindern ist zwar auch das persönliche Engagement ein Faktor, der die Beteiligung beeinflusst, das Klima des Kollektivs bestimmt ebenfalls das Verhalten, doch fehlt jeder Aspekt einer politischen Fundierung. Die klarsten Zusammenhänge bestehen zum Niveau des Informationsverhaltens: Je höher dieses ist, desto gründlicher scheinen die Experimente durchgeführt zu werden. Kollektivleiter und Mitarbeiter sind mit gleicher Intensität einbezogen, Leiter mit weiteren unterstellten Leitern widmen dieser Phase deutlich geringere Aufmerksamkeit, desgleichen die am höchsten qualifizierten

Erfinder, obwohl auch hier auffällt, daß keiner der Erfinder mit Promotion B angibt, daß auf diese Phase verzichtet wurde. Überhaupt ist bemerkenswert, daß mit wachsendem Qualifikationsniveau in allen Gruppen der Anteil jener zurückgeht, der angibt, daß auf diese Phase verzichtet wurde. Das weist darauf hin, daß auch hier breitere Befähigungsprozesse wünschenswert wären, zumal Zusammenhänge zwischen der Intensität dieser Phase und dem Nutzen des Exponats bestehen (sowohl unter MM- wie auch unter Erfinderkollektiven), auch wenn sie aus den oben dargelegten Gründen nicht ausreichend aussagekräftig sind (allerdings teilweise statistisch signifikant).

Weitere technische Arbeiten bei der Auswertung des Experiments wurden von uns gesondert erfaßt.

Tab. 29: Beteiligung der MM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauteilnehmer zum Vergleich) an technischen Arbeiten zur Auswertung des Experiments (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet |
|--------------------|----------|-----|--------|-----|-----------------------|
| MM-Koll.-Leiter | 15 | 39 | 25 | 9 | 12 |
| MM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Facharbeiter | 2 | 23 | 29 | 28 | 18 |
| Fachschulabsolv. | 9 | 32 | 35 | 13 | 11 |
| Hochschulabsolv. | 10 | 39 | 27 | 11 | 13 |
| Erfinder | 14 | 36 | 34 | 10 | 6 |
| <hr/> | | | | | |
| IST-Koll.-Leiter | 11 | 33 | 30 | 16 | 11 |
| IST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 10 | 31 | 23 | 19 | 17 |
| jg.Wissenschaftl. | 17 | 37 | 19 | 12 | 14 |

Wie bei den vorangehenden Phasen schon fast immer, beteiligen sich auch an dieser Phase die MM-Kollektivleiter selbst am stärksten, was auf den durchgehend hohen Einfluß dieses Kreises der Werkstätten aufmerksam macht und ihre hohe Bedeutung für die Kontinuität des Erarbeitungsprozesses unterstreicht.

So wenig aber dieses Resultat typisch ist, so wenig sind auch die anderen Ergebnisse phasentypisch, denn mit Ausnahme des ebenfalls schon festgestellten Ergebnisses, daß die beteiligten Leiter, denen weitere Leiter unterstellt sind, in den MMM-Kollektiven einen bedeutsamen Beitrag leisten und in den Erfinderkollektiven am relativ geringsten beteiligt sind (nur 6 % sehr oft, dagegen 54 % selten oder nie, einfache Mitarbeiter: 15 % sehr oft, 42 % selten oder nie), sowie der geringeren Beteiligung höher Qualifizierter (Promotion B: 8 % sehr oft, 64 % selten bzw. nie), wird das Engagement in dieser Phase durch die generelle Einstellung der Persönlichkeit zur schöpferischen Tätigkeit bestimmt. Auch hier ist - die Nähe zur Freiwilligkeit ist evident - unter MMM-Kollektiven das Verhalten wenigstens durch die politisch-ideologische Position mitfundiert, unter Erfindern wird es - davon unabhängig - vor allem durch die schöpferische Gesamtposition der Persönlichkeit und besonders durch das schöpferische Klima im Arbeitskollektiv bestimmt. Bisherige Erfahrungen in der schöpferischen Tätigkeit und generelles Verhalten (Anzahl der Patente und Neuerungen, Arbeitszeit am Wochenende) beeinflussen das Verhalten in dieser Phase zwar tendenziell, doch handelt es sich dabei wahrscheinlich nur um vermittelte, allgemein fördernde Bedingungen, die sich in der generell größeren Aufgeschlossenheit der erfahreneren und engagierteren Erfinder ausdrücken.

Die inhaltliche Bearbeitung der Resultate der Experimente, das Schreiben des Forschungsberichts und das Aufstellen der Schlußfolgerungen sind eine weitere wichtige und für den gesamten Prozeß eigentlich die zentrierende Phase, in der über das Resultat schließlich Auskunft gegeben wird.

Die Beteiligung zeigt Tabelle 30 (s. Blatt 81).

An dieser Phase wird die bedeutende Rolle der Leiter noch einmal ganz klar sichtbar. Sie wird allerdings zusätzlich durch die Bedeutung potenziert, die der Qualifikation zukommt. Bereits aus den MMM-Resultaten ist zu sehen, daß die Intensität der Beteiligung an dieser Phase ganz stark vom Qualifikationsniveau abhängt, Facharbeiter sind wesentlich

geringer beteiligt, vier von zehn Teilnehmern sind überhaupt nicht mehr in diese Phase einbezogen. Aber auch unter Erfindern sieht es ähnlich aus. Sehr oft beteiligen sich an dieser Phase nur 5 % derjenigen, die höchstens den Meisterabschluß haben, 13 % der Fachschulabsolventen, 32 % der Hochschulabsolventen und 55 % der Promovierten (Promotion B sogar 67 % sehr oft, 33 % oft, niemand weniger).

Tab. 30: Beteiligung der MM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschau zum Vergleich) an der inhaltlichen Bearbeitung der Resultate der Experimente, des Schreibens des Forschungsberichts und des Aufstellens der Schlußfolgerungen (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet |
|--------------------|-------------|-----|--------|-----|--------------------------|
| MM-Koll.-Leiter | 25 | 38 | 18 | 7 | 11 |
| MM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Facharbeiter | 0 | 11 | 24 | 42 | 23 |
| Fachschulabsolv. | 8 | 29 | 35 | 19 | 9 |
| Hochschulabsolv. | 17 | 35 | 28 | 9 | 10 |
| Erfinder | 33 | 39 | 18 | 5 | 6 |
| ----- | | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 32 | 49 | 12 | 3 | 5 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 8 | 30 | 28 | 26 | 8 |
| jg.Wissenschaftl. | 25 | 44 | 21 | 5 | 4 |

Allerdings wird auch hier das Verhalten, besonders die Intensität der Beteiligung, durch das schöpferische Engagement der einzelnen Persönlichkeit und dabei wiederum besonders durch die schöpferische Lebensorientierung, die Stabilität ihres Lebenszieles nach schöpferischen Leistungen bestimmt.

Das verdeutlicht die folgende Tabelle (s. Blatt 82)

Tab. 31: Zusammenhang zwischen der Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder an der inhaltlichen Bearbeitung der Forschungsergebnisse und ihrer schöpferischen Lebenszielposition (Angaben in Prozent)

| Gruppe/Lebensziel- ausprägung | Beteiligung an der inhaltlichen Bearbei- tung | | | | | n |
|----------------------------------|--|-----|--------|-----|--------------------------|-------|
| | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet | |
| <hr/> | | | | | | |
| MMM-Teilnehmer: | | | | | | |
| sehr stark | 10 | 27 | 34 | 15 | 14 | 139 |
| stark | 4 | 21 | 26 | 30 | 19 | 363 |
| mittel | 2 | 11 | 25 | 41 | 19 | 244 |
| schwach/nicht | 0 | 7 | 21 | 54 | 18 | 71 |
| Erfinder: | | | | | | |
| sehr stark | 42 | 36 | 15 | 3 | 4 | 292 |
| stark | 29 | 42 | 19 | 4 | 6 | 322 |
| mittel | 21 | 34 | 27 | 11 | 7 | 71 |
| (schwach/nicht | 0 | 36 | 18 | 27 | 18 | 1111) |

Die gleiche Bedeutung besitzt für eine kontinuierliche Erfüllung der Aufgaben in dieser Phase ein gutes Kenntnisniveau, vor allem auch über die internationalen Tendenzen, deswegen sind ähnlich hohe Zusammenhänge nicht überraschend. Das betrifft auch die engen Zusammenhänge, die zur aktiven und regelmäßigen Beschäftigung mit Literatur und besonders fremdsprachiger Literatur sowie mit der Patentliteratur bestehen. Von denjenigen Erfindern, die sich regelmäßig etwa jede Woche in der fremdsprachigen Literatur über Entwicklungen auf ihrem Fachgebiet informieren, sind 57 % sehr oft an solchen Phasen beteiligt, von denen, die sich seltener als quartalsweise informieren, nur 20 %.

Aufgaben der weiteren Arbeit sehen wir vor allem in der wesentlich stärkeren Einbeziehung jüngerer Werkstätiger, vor allem auch junger Fach- und Hochschulabsolventen und auch der besten und engagiertesten Facharbeiter in diese Phase. Das ist aber kein zu verordnender Prozeß, sondern das muß

aus dem Arbeitsprozeß selbst erwachsen, das beginnt bei der frühzeitigeren Einbeziehung in den gesamten Erarbeitungsprozeß und verlangt vor allem eine tiefgründigere Einbeziehung in die bisherigen Phasen der Bearbeitung und nicht lediglich vorwiegend in jene, die nachfolgend dargestellt wird:

Tab. 32: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschau zum Vergleich) an technischen Hilfsarbeiten, Schreibarbeiten, Zeichen- und ähnlichen Hilfsarbeiten im Forschungsprozeß (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr oft | oft | selten | nie | wird nicht bearbeitet |
|--------------------|----------|-----|--------|-----|-----------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 13 | 37 | 31 | 11 | 7 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Facharbeiter | 8 | 14 | 33 | 29 | 17 |
| Fachschulabsolv. | 10 | 28 | 40 | 13 | 9 |
| Hochschulabsolv. | 9 | 24 | 42 | 17 | 8 |
| Erfinder | 9 | 27 | 42 | 16 | 5 |
| <hr/> | | | | | |
| LST-Koll.-Leiter | 8 | 36 | 42 | 13 | 1 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 10 | 40 | 31 | 12 | 8 |
| jg.Wissenschaftl. | 12 | 40 | 40 | 8 | 1 |

Hierbei handelt es sich um wichtige Arbeiten im Forschungsprozeß, die im Prinzip alle Bearbeiter betreffen. Sie konzentrieren sich aber stärker auf die weniger Qualifizierten, dabei besonders auf die Angestellten (vorwiegend unter den Facharbeitern), von denen in den MMM-Kollektiven 50 % sehr oft und oft an dieser Phase beteiligt sind (n = 99 !).

Die Beteiligung an diesen Phasen wird häufig delegiert, je höher die Qualifikation und je höher vor allem die Leitungstätigkeit und je weniger tägliche Arbeit an dem Hauptprojekt der eigenen Arbeitstätigkeit (!!!), desto geringer ist die Beteiligung an diesen Arbeiten.

Zusammenhänge zum schöpferischen Engagement sind nur unter MMM-Teilnehmern, nicht unter Erfindern nachweisbar, bei letzteren gibt es negative Beziehungen zur Lebenszielausprägung (übrigens auch zum Lebensziel, an der Gestaltung des Sozia-

lismus mithelfen zu wollen). Die Existenz dieser (positiven) Zusammenhänge bei MM-Teilnehmern scheint wiederum mit der relativen Freiwilligkeit der Mitarbeit in enger Beziehung zu stehen, denn diese Arbeiten werden dann von jenen übernommen, die am engagiertesten sind, was wiederum die hohe Beteiligung der MM-Kollektivleiter (etwas auch im Vergleich zu den IST-Kollektivleitern) erklären würde.

Die hier vorgenommene und vorwiegend auf die MM-Kollektive zielende Auswertung der Beteiligung an einigen wichtigen Phasen des Erarbeitungsprozesses hat deutlich gezeigt, daß die Beteiligung in Umfang und Intensität in den einzelnen Phasen wesentlich stärker vom Entwicklungsstand der Persönlichkeit und dem schöpferischen Klima im Arbeitskollektiv abhängt als von den inhaltlichen Parametern des Problemerkarbeitungsprozesses. Dieses Resultat ist deshalb so wichtig, weil es Möglichkeiten der Erhöhung der Effektivität in der MM-Bewegung über die weitere Persönlichkeitsentwicklung ihrer Teilnehmer eröffnet.

Zweitens haben diese Ergebnisse gezeigt, daß die Bearbeitungsphasen in ihrer Gesamtheit ein hohes Qualifikationsniveau erfordern und daß einige Phasen wahrscheinlich generell bzw. auf hohem Niveau nur zu bewältigen sind, wenn hochqualifizierte Mitarbeiter in den Kollektiven vorhanden sind. Gegenwärtig liegen eindeutige Schwächen in der zu geringen Einbeziehung von Facharbeitern in den gesamten Erarbeitungsprozeß von seinem Ausgangspunkt bis zum Vorlegen des Resultats. Sie sind in ihrer Mehrheit vorwiegend nur an einigen mehr praktischen oder mehr am Hilfsfunktionen erfüllenden Phasen beteiligt. Das entspricht ihnen gegenwärtig bereits nicht und wird zukünftig noch zugespitzter ihren Potenzen, Interessen und auch Möglichkeiten zu wenig gerecht.

Drittens verdeutlichen diese Ergebnisse die Notwendigkeit der systematischen Befähigung der Werkstätigen zur Bearbeitung umfassender Problemlösungsprozesse und sei es speziell nur zur Erfüllung von Neuerer- oder Erfinderaufgaben. Das sollte auch für die gesamte Berufsausbildung gelten. Das bisherige Niveau der Befähigung reicht nicht aus, um durch-

gehende Prozesse zu leiten und zu einem hohen Resultat führen zu können. Diese Befähigung haben nur Teile der Werktätigen, meist hochqualifizierte Werktätige. Zur Nutzung des bekannten breiten Bereitschaftspotentials der insbesondere Jugendlichen aber auch der unter jungen Erwachsenen vorhandenen Potenzen fehlen befähigte Werktätige, die diese Prozesse erfolgreich leiten können. Junge Absolventen sind dazu durchgehend zu gering befähigt. Das zeigen sogar die Ergebnisse der Erfinder unter 35 Jahren, die sich in fast allen untersuchten Phasen negativ von den anderen, älteren Mitgliedern der Erfinderkollektive unterscheiden. Um das hier ergänzend als Beleg anzuführen, sei darauf hingewiesen, daß von Erfindern im Alter bis zu 35 Jahren weniger als 20 % sehr oft bzw. oft an forschungsleitenden Tätigkeiten beteiligt werden, nach dem 35. Lebensjahr bis zum 40. steigt dann der Prozentsatz auf 35 % (davon aber nur 4 % sehr oft) und erreicht erst im Alter von 50 - 55 Jahren den Höhepunkt mit 58 % (33 % sehr oft), nach dem 55. Lebensjahr erfolgt wieder eine Abnahme der Einbeziehung in forschungsleitende Tätigkeiten verschiedener Art. In der praktischen Tätigkeit ist davon auszugehen, daß der größte Teil des ingenieurtechnischen Personals zumindest in den ersten fünf Jahren nach Abschluß der Hochschule (oder Fachschule) zu wenige Erfahrungen besitzt, um erfolgreich hocheffektive Lösungen in MMM- aber auch in Erfinderkollektiven erarbeiten zu lassen. Hier sind dringend Trainingsprozesse erforderlich, die bereits während der Hochschulausbildung gezielt vorzubereiten und zu steuern sind (Zusammenarbeit zwischen Studenten und Werktätigen aus Betrieben und Kombinat, Einbeziehung von Praktikanten in MMM-Kollektive usw. Weiterhin sind die Forderungen an die Absolventen klarer und härter zu formulieren, die Befähigung zur Weltstandsanalyse auf dem jeweiligen Fachgebiet muß von einem Absolventen verlangt und vorausgesetzt werden, so daß er in kürzester Zeit spezifische Analysen auf höchstem Niveau vorlegen kann. Gegenwärtig fehlt vielen der Jüngeren dazu die entsprechende Befähigung. Viertens weisen folglich auch diese Ergebnisse darauf hin, daß es notwendig ist, das Informationsverhalten zielstrebig

zu verändern und das Niveau der Informiertheit grundsätzlich zu erhöhen. Das ist, wie die Resultate zeigen, zugleich auch eine wichtige politische Aufgabe.

3. Das Erarbeiterkollektiv

3.1. Die Zusammensetzung des Kollektivs

Die von uns untersuchten Kollektive setzen sich etwa aus 2 bis 20 Teilnehmern zusammen. 10 % der befragten MMM-Teilnehmer, 6 % der befragten Leistungsschau-Mitglieder und nur ein Prozent der Erfinder gaben an, daß ihr Kollektiv größer als 20 Mitglieder war.

Die Durchschnittsgröße schwankt allerdings selbst bei Mitgliedern des gleichen Kollektivs, die Abweichungen sind um so höher, je größer das Kollektiv war. Wir stützen uns deshalb in erster Linie auf die Angaben der Leiter, die in den Leistungsschau-Kollektiven mit denen der Mitglieder übereinstimmen, bei den MMM-Kollektiven nicht.

Die durchschnittliche Größe beträgt

- MMM-Kollektive: 10,0 Personen (nach Angabe der Mitglieder: 12,2 Personen)
- Erfinderkollektive: 7,3 Personen
- Leistungsschaukollektive: 9,7 Personen (nach Angabe der Mitglieder: 9,6 Personen).

Damit sind MMM-Kollektive in der Regel am größten, Erfinderkollektive relativ am kleinsten.

Im Gegensatz zu den weitgehend dominierenden Wünschen vieler Leiter, besonders der Leiter mit weiteren unterstellten Leitern, nach einer Erhöhung der Anzahl der Planstellen, um die Effektivität zu erhöhen, deutet sich in unserer Forschung ein anderer Weg an. Alle untersuchten Gruppenwünschen eine Reduzierung der Kollektivstärke, um dadurch die Effektivität der Arbeit im Kollektiv zu erhöhen.

Das sieht insgesamt folgendermaßen aus:

Tab. 33: Gegenüberstellung der gegenwärtigen Kollektivstärke lt. Angaben der untersuchten Gruppen und Wunsch der Kollektivgröße zur Erhöhung der Effektivität der Aufgaben des Kollektivs (Mittelwert)

| Gruppe | Iststärke | Wunschstärke | absolute Reduzierung |
|-----------------------|-----------|--------------|----------------------|
| MM-Koll.-Leiter | 10,0 | 7,6 | - 2,4 |
| MM-Koll.-Mitarbeiter | 12,2 | 8,3 | - 3,9 |
| Erfinder | 7,3 | 5,3 | - 2,0 |
| LST-Koll.-Leiter | 9,7 | 6,9 | - 2,8 |
| LST-Koll.-Mitarbeiter | 9,6 | 6,2 | - 3,4 |

Hierbei ist interessant, daß auch weiterhin MM-Kollektive am größten bleiben sollen, gefolgt von den LST-Kollektiven, am kleinsten sollen die Erfinderkollektive werden.

Insgesamt gesehen könnten nach diesen Angaben aus gegenwärtig zwei Kollektiven künftig drei gemacht werden, ohne daß nach der Einschätzung der Kollektivmitglieder der Nutzen dadurch geringer würde. Das ist unseres Erachtens ein sehr wichtiges Ergebnis dieser Forschung und sollte auch aus dieser Sicht dazu führen, die Stärke von Arbeitskollektiven zu überprüfen und erforderlichenfalls zu reduzieren. Die Reduktion könnte den Hauptweg darstellen. Dabei ist es interessant, daß es gleiche Tendenzen unabhängig davon gibt, ob es sich um eine in der Regel über die alltäglichen Arbeitsaufgaben hinausgehende Aufgabe handelt wie in der MM- und Leistungsschaubewegung, oder ob es sich um reguläre Hauptaufgaben des täglichen Arbeitsprozesses handelt, wie in der Erfindertätigkeit.

Interessant ist, daß sich die Wünsche der Leiter und der Kollektivmitglieder nicht wesentlich unterscheiden. Unter den MM-Teilnehmern wünschen Kollektivleiter eine Stärke von 8,7 Mitgliedern, übergeordnete Leiter von 8,6 und Mitarbeiter ohne staatliche Leitungsfunktion von 8,2. Unter Erfindern wünschen übergeordnete staatliche Leiter eine Kollektivstärke von 5,5 Mitgliedern, Kollektivmitglieder von 5,4 und Mitarbeiter von 5,1.

Abhängigkeiten von anderen subjektiven oder objektiven Positionen sind nicht nachweisbar. Unter Erfindern gibt es lediglich eine leichte Tendenz, daß engagiertere Erfinder sich eine noch geringere Kollektivstärke wünschen. Unter den MMM-Kollektiven ist diese Tendenz aber gegenläufig, so daß daraus gegenwärtig noch keine Schlußfolgerungen gezogen werden können.

Die einzigen klareren Tendenzen konnten wir bisher in Abhängigkeit vom erzielten Nutzen finden, und zwar steigt unter MMM- wie auch unter Erfinderkollektiven der Wunsch um eine Reduzierung der Kollektivstärke um so mehr an, je größer und zugleich erfolgreicher die Kollektive waren. MMM-Kollektive mit einem Nutzen von gegenwärtig über 100 000 Mark wünschen eine Reduzierung um 5 Personen (von 14,0 auf 9,0), Erfinderkollektive mit gleichem Nutzen um 2,5 Personen (von 8,1 auf 5,6). Obwohl diese Kollektive dann immer noch am stärksten wären, ist doch die Verringerung am größten. Diese Abhängigkeiten sollten unbedingt Anlaß zu Schlußfolgerungen für die weitere Arbeit geben, hier liegt eine entscheidende Reserve für ein Leistungswachstum, die systematisch erschlossen werden sollte.

Wenden wir uns der sozialen Zusammensetzung der Kollektive zu: Die Mehrheit der untersuchten MMM-Kollektive war sozial sehr heterogen zusammengesetzt, die Mehrheit der Erfinderkollektive sehr homogen.

In nur höchstens 4 % der MMM-Kollektive arbeiteten nach Angabe der Kollektivleiter keine Hoch- und Fachschulabsolventen bzw. keine jungen Wissenschaftler mit. In 19 % der Kollektive war ein Mitarbeiter Angehöriger der jungen Intelligenz, in weiteren 23 % der Kollektive mindestens zwei, in 18 % der Kollektive über fünf Kollektivmitglieder.

Aus der Sicht der ständig besseren Befähigung junger Arbeiter für die Zusammenarbeit mit Fach- und Hochschulkadern ist bemerkenswert, daß nur 10 % der Arbeiter in solchen MMM-Kollektiven arbeiteten, in der keine Angehörigen der jungen Intelligenz mitarbeiteten. Zugleich konnte festgestellt werden, daß auch nur 11 % der Angehörigen der jungen Intelligenz in Kollektiven arbeiteten, in denen keine jungen Ar-

beiter mitarbeiteten, in weiteren 8 % nur einer, in 42 % der Kollektive immerhin mehr als fünf.

Danach sind unter den ausgewählten Kollektiven reine Kollektive junger Arbeiter ebenso selten wie reine Kollektive der jungen Angehörigen der Intelligenz. Dieses Resultat zeigt erst einmal formal, daß die Zusammenarbeit von jungen Arbeitern mit jungen Angehörigen der Intelligenz zu fruchtbaren Ergebnissen (Delegierung der Exponate bis zur ZIMM!) führt, obwohl es wichtiger ist, diese Zusammenarbeit ständig inhaltlich so zu profilieren, daß die jungen Arbeiter einen größeren ideellen Beitrag zur bestmöglichen Qualifizierung des Produkts leisten.

Bemerkenswert ist weiterhin, daß in 40 % dieser Kollektive nach Angaben der Kollektivleiter Lehrlinge mitarbeiteten, von denen allerdings von uns nur insgesamt (n = 29) erfaßt werden konnten (letzteres verweist darauf, daß sie zwar als Mitarbeiter geführt werden aber aus verschiedenen Gründen durch die Büros für Neuererwesen, die die Untersuchung aufgrund ihrer Unterlagen organisierten, nicht erfaßt wurden. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, daß diese zum Zeitpunkt der Untersuchung bereits junge Arbeiter waren und bereits bei uns als junge Arbeiter erfaßt wurden, daß sie weiterhin in der NVA dienten, den Betrieb verlassen hatten oder wegen anderer Gründe (z.B. Kinder) längere Zeit nicht dem Betrieb/Arbeitskollektiv zur Verfügung standen. Einer dieser Gründe allein ist aber wahrscheinlich nicht für die geringe Erfassung verantwortlich).

In 49 % der Kollektive arbeiteten Meister und Brigadiere selbst mit an der Erarbeitung oder leiteten den Erarbeitungsprozeß. Die Erfinderkollektive sind wesentlich homogener zusammengesetzt, denn in höchstens 6 % waren keine Angehörigen der Intelligenz beteiligt, in mindestens 95 % dagegen keine Lehrlinge, in mindestens 78 % keine Meister oder Brigadiere und in immerhin mindestens 70 % keine Facharbeiter. In den dreißig Prozent, in denen Facharbeiter mitarbeiteten, handelt es sich in 10 % der Kollektive um 1 Facharbeiter, in weiteren 10 % um zwei, nur in 8 % der Kollektive mehr als zwei. Die genauere Analyse zeigt, daß es sich bei der Hälfte

dieser Facharbeiter um Arbeiter, bei der anderen Hälfte um Angestellte handelt.

Da es auf der Ebene der MM so gut gelingt, Kollektive von Arbeitern und Angehörigen der Intelligenz zu hohen Leistungen zu führen - wobei zu beachten ist, daß der unmittelbare ökonomische Nutzen aus dem Exponat, das von den untersuchten MM-Kollektiven erarbeitet wurde ja über dem der Erfinderkollektive liegt! -, sollte stärker darauf Einfluß genommen werden, diesen Prozeß auch auf die Erfinderkollektive auszuweiten.

3.2. Die Existenzdauer der Kollektive

Wir müssen davon ausgehen, daß die Stabilität auch der hier untersuchten sehr erfolgreichen schöpferischen Kollektive zu gering ist. Andererseits ist bekannt, daß schöpferische Kollektive sogar einen gewissen und gegenüber anderen Arbeitskollektiven größeren Zeitraum benötigen, bevor alle Mitarbeiter im Interesse des gemeinsamen Zieles effektiv zusammenarbeiten können. Dieser Zeitraum kann, zwar unterschiedlich und problemabhängig, in der Regel zwischen ein bis vier Jahren liegen, erst längere Zeitspannen machen auf Probleme aufmerksam, die durch Herauslösung einzelner Mitarbeiter oder durch Veränderung der Leitungsstruktur zu lösen sind.

Weiterhin ist bekannt, daß zahlreiche sozialpsychologische Gesetzmäßigkeiten dafür sprechen, erfolgreiche Kollektive weiter aufrecht zu erhalten, denn der Erfolg des Kollektivs stimuliert auch die künftige Arbeit aller, während bei Auflösung der Kollektive dieser Effekt weitgehend verloren geht und selbst das erfolgreiche Resultat nicht mehr im Blickfeld bleibt (z. B. als Verantwortung für die breite Nutzung in der Praxis). Die Aufrechterhaltung des Kollektivs darf allerdings kein schematischer Prozeß sein, einzelne Mitglieder können das Kollektiv verlassen, andere Aufgaben übertragen bekommen, andere und vor allem jüngere Mitglieder können hinzukommen. Erfahrungen und darauf basierende Überlegungen gehen dahin, daß die optimale Existenzdauer

etwa bei 6 bis 8 Jahren liegt, danach sind die Kollektive umzustrukturieren, ihnen andere Aufgaben zu geben, neue Perspektiven zu eröffnen, einzelne Mitarbeiter umzuprofilieren bzw. eingetretene Umprofilierungen zu bestärken und zu nutzen.

Die Vielfalt der dahinterliegenden Prozesse ist bisher noch nicht gründlich untersucht worden. Ableitbar ist aber die Berechtigung der Frage nach der Existenzdauer bestehender Kollektive und nach der Stabilität erfolgreicher Kollektive. Man muß aber davon ausgehen, daß es sich bei den MM-Kollektiven (die Leistungsschau-Kollektive haben aufgrund ihrer Existenzweise an Ausbildungseinrichtungen einige besondere Spezifika und fallen hier heraus) um Kollektive handelt, die in der Regel problembezogen zusammengestellt worden sind. Ähnlich ist es bei vielen Erfinderkollektiven, die ebenfalls zur Bearbeitung bestimmter Aufgaben gebildet worden sind und aus dem eigenen Arbeitskollektiv oder aber aus Mitgliedern anderer bzw. mehrerer Arbeitskollektive bestehen.

Dieser Weg scheint gegenwärtig der Hauptweg zu sein, wesentlich weniger ist es verbreitet, einem erfolgreichen Kollektiv in seiner bisherigen Zusammensetzung und vor seinem Zerfall neue und wichtige Aufgaben zu übertragen. Hier werden erhebliche Potenzen verschenkt, denn gegenwärtig sieht die Situation folgendermaßen aus:

Tab. 34: Prozentsatz der zum Zeitpunkt der Untersuchung noch bestehenden Kollektive und Existenzdauer in Monaten der noch weiter bestehenden Kollektive (Prozent und Mittelwert)

| Gruppe | Besteht noch? | | Dauer der noch bestehenden Kollektive |
|-----------------|---------------|------|---------------------------------------|
| | ja | nein | |
| MM-Koll.-Leiter | 34 % | 66 % | 19,3 Monate |
| Erfinder | 38 % | 62 % | 37,2 Monate |

Dieses Ergebnis zeigt, daß zwei Drittel der Kollektive zerfallen sind, wobei 74 % der MM- und 59 % der bisher bereits zerfallenen Erfinderkollektive nur für die Dauer der Erar-

beutung dieses geforderten Produkts gegründet worden sind. Hierbei ist zugleich zu beachten, daß unsere Untersuchungsgruppe noch eine positive Auswahl darstellt, denn ein großer Teil der von uns nicht mehr erfaßten Kollektive, obwohl wir dies versuchten, konnte deshalb nicht in die Untersuchungen einbezogen werden, weil das Kollektiv so gründlich auseinandergefallen war, daß es auch den Mitarbeitern der Büros für Neuererwesen und der Büros für Schutzrecht nicht gelungen war, diese Mitglieder wieder aufzufinden.

Wie schnell der Zerfall erfolgt, wird daran sichtbar, daß bereits zum Zeitpunkt der XXIV. Zentralen MMM 1981 von 507 untersuchten Kollektiven nach Angaben der Standbetreuer nur noch 72 % bestanden. Aus ihnen wurde unsere Untersuchungspopulation vorwiegend zusammengestellt. Etwa sechs Monate später bestanden höchstens noch 34 % dieser Kollektive, wahrscheinlich weniger. Das sollte endlich einmal Anlaß geben, sich mit dieser Frage gründlicher als bisher auseinanderzusetzen. Dabei ist zu beachten, daß dieser Prozeß keinesfalls geplant zu sein scheint, denn von den Standbetreuern sagen nur 42 %, daß das Kollektiv nur für die Dauer der Erarbeitung des Exponats existieren sollte, von den Leitern sind es ein halbes Jahr später 74 %.

Die Bedeutung der Stabilisierung dieser Kollektive wird noch einmal unterstrichen, wenn wir nach einigen Charakteristika suchen, die jene Kollektive überdurchschnittlich charakterisieren, die noch weiterbestehen:

Bei den MMM-Kollektiven handelt es sich überdurchschnittlich häufig um MMM-Kollektive in Jugendbrigaden (52 % der Kollektive bestehen dort weiter) und Kollektive, deren Mitglieder überdurchschnittlich hohe schöpferische Lebenszielorientierung besitzen, die sie mit Hilfe der MMM-Tätigkeit realisieren können. Bei sehr starker Ausprägung dieses Lebenszieles bei den Kollektivmitgliedern bestehen 45 % der Kollektive weiter, bei nur schwacher lediglich 23 %.

Statistisch signifikant sind auch die Zusammenhänge zur Höhe des Nutzens aus dem Exponat, je höher dieser ist, desto länger bleiben die Kollektive bestehen. Doch die Differenzen sind nicht hoch, ihre weitere Ausprägung sollte angestrebt werden.

Letzterer Zusammenhang gilt auch für Erfinderkollektive. Zugleich bestehen Zusammenhänge zwischen der Existenz und dem schöpferischen Klima im Kollektiv; je schöpferischer das Klima, desto höher ist der prozentuale Anteil der Kollektive, die weiterhin bestehen. Obwohl eine Wechselwirkung unterlegt werden muß, können sich mit der größeren Dauer der Existenz von Kollektiven bestimmte Verhaltensweisen und Merkmale erst durchsetzen.

MMM-Teilnehmer aus Kollektiven, in denen ein voll ausgeprägtes schöpferisches Klima besteht, geben an, daß ihr MMM-Kollektiv seit 27,5 Monaten besteht, solche aus Kollektiven mit einem nur eingeschränkt ausgeprägten schöpferischen Klima, weisen auf eine Existenzdauer von 17,9 Monaten, existiert kaum eine schöpferische Atmosphäre, dann besteht das Kollektiv seit 14,3 Monaten und fehlt sie ganz, dann erst seit 9,8 Monaten. Kollektive mit einem ökonomischen Nutzen von über 50 000 Mark existieren etwas länger als solche mit einem darunterliegenden Nutzen.

Viel klarer noch sind die Zusammenhänge zwischen der Existenzdauer des Kollektivs und anderen Merkmalen, die auf die Bedeutung einer überdurchschnittlichen Existenzdauer verweisen. Je länger das Kollektiv besteht, desto höher ist das Informationsniveau und umgekehrt (WTF-Entwicklung genau bekannt: 41,2 Monate, oberflächlich bekannt: 34,5, nicht: 26,0 Monate), desto intensiver ist die Information in der fremdsprachigen Fachliteratur: wöchentliche Information: 44,0 Monate Existenzdauer des Kollektivs, seltener als quartalsweise: 33,9 Monate.

Die Existenzdauer steigt mit der Qualifikation an: Höchste Qualifikation: Meister: 22,4 Monate; höchste Qualifikation: Fachschulbesuch: 30,7 Monate; höchste Qualifikation: Hochschuldiplom: 39,5 Monate; höchste Qualifikation: Dissertation A bzw. B: 42,8 Monate.

Je höher die Arbeitszeit am Wochenende und je mehr Patente und Neuerungen entwickelt worden sind, desto größer ist die bisherige Existenzdauer des Erfinderkollektivs (mehr als 20 Patente und Neuerungen: 45,8 Monate; 10 - 15 Stunden Arbeitszeit am Wochenende: 42,9 Monate).

Diese Ergebnisse machen nachdrücklich darauf aufmerksam, daß es erforderlich ist, der Stabilität der schöpferischen Kollektive auch unter diesem Aspekt größere Aufmerksamkeit zu widmen.

3.3. Die Art des Kollektivs

In unserer Gesellschaft sind unterschiedliche Formen schöpferischer Kollektive entwickelt worden, die auf spezifische Weise dazu beitragen, schöpferische Persönlichkeiten zu entwickeln und hohe schöpferische Leistungen zu erreichen. Zugleich gibt es aber auch Überschneidungen derart, daß ein Kollektiv mehreren dieser Formen angehören kann, sie schließen sich gegenseitig nicht aus.

Die folgende Aufstellung gibt einen Überblick über die verbreitetsten Formen außerhalb des täglichen Arbeitsprozesses (z. B. bei Erfindern ein Kollektiv, das nach Pflichtenheft arbeitet, bei Studenten ein Kollektiv zur Anfertigung einer Diplomarbeit oder bei jungen Wissenschaftlern eine Gemeinschaftsdissertation, ein gemeinsames Publikationsvorhaben, wenn es nicht aus unterschiedlichen Gründen in eine spezifische Form aufgenommen wurde).

Art der MM-Kollektive:

- ein Neuererkollektiv: 53 %
- ein Jugendobjekt: 50 %
- eine Jugendbrigade: 27 %
- eine zeitweilige sozialistische Arbeitsgemeinschaft: 24 %
- ein Klub junger Techniker/Neuerer: 4 %
- Mitarbeit an einem Studentenkollektiv: 4 %
- Mitarbeit an einem Konstruktions- und Rationalisierungsbüro: 4 %
- ein anderes, nicht genanntes Kollektiv: 6 %

Art des Erfinderkollektivs:

- eine zeitweilige sozialistische Arbeitsgemeinschaft: 26 %

- ein Neuererkollektiv: 18 %
- eine Jugendbrigade: 2 %
- ein Jugendobjekt: 1 %
- ein hier nicht genanntes Kollektiv: 63 %
(hier handelt es sich vorwiegend um die regulären Arbeitskollektive)

Art des Leistungsschau-Kollektivs:

- ein Jugendobjekt: 59 %
- ein Studentenzirkel/Spezialseminar: 32 %
- ein Neuererkollektiv mit abgeschlossener NV: 8 %
- eine zeitweilige sozialistische Arbeitsgemeinschaft: 6 %
- ein Konstruktions- und Rationalisierungsbüro: 2 %
- ein hier nicht genanntes Kollektiv: 28 %.

Betrachten wir einige der MMM-Kollektive etwas näher:

Neuererkollektive unterscheiden sich in fast keiner Position von der Gesamtheit der MMM-Kollektive, sie stellen einen repräsentativen Querschnitt mit einer Ausnahme dar: ein überdurchschnittlich großer Prozentsatz der Exponate mit einem Nutzen bis zu 100 000 Mark kommt aus Neuererkollektiven. Auch Jugendobjekte sind als repräsentativ für die ausgewählten MMM-Kollektive anzusehen. Sie kommen allerdings erstens überdurchschnittlich häufig aus Jugendbrigaden und zweitens beteiligen sich überdurchschnittlich viele Angehörige der jungen Intelligenz an ihnen.

Zu Kollektiven aus Jugendbrigaden gehören überdurchschnittlich viele junge Arbeiter. Sie entwickeln überdurchschnittlich häufig Leistungen zwischen 50 000 und 100 000 Mark Jahresnutzen. Bemerkenswert ist, daß in den Jugendbrigaden keine Zusammenhänge zum schöpferischen Klima im Arbeitskollektiv und zur Persönlichkeit des Erarbeiters nachweisbar sind. Hier scheinen die Jugendbrigaden ihre Potenzen nicht auszuschöpfen. Die Kollektive aus zeitweiligen sozialistischen Arbeitsgemeinschaften stellen nach ihrer sozialen Struktur (trotz gewisser Unterrepräsentation von Hochschulkadern!) einen repräsentativen Querschnitt dar. Sie entwickeln überzufällig

häufig Exponate mit einem Jahresnutzen um und über 20 000 - 50 000 Mark.

Insgesamt scheint die Art des Kollektivs wenig Einfluß auf die weitere Befähigung der Persönlichkeit zur schöpferischen Tätigkeit zu besitzen, sie resultiert vorwiegend aus objektiven Bedingungen.

Wichtiger als die Art des Kollektivs ist die in ihm geleistete Arbeit und die Ausschöpfung aller vorhandenen Potenzen zur Entwicklung der Persönlichkeit und zur Anfertigung volkswirtschaftlich effektiver Exponate/schöpferischer Leistungen.

3.4. Das schöpferische Kollektiv

Die Erforschung des schöpferischen Kollektivs war ein Hauptanliegen unserer Forschung und stellt ihren eigentlichen Kern dar. Die vorliegende Auswertung kann noch nicht auf die gesamte Problematik eingehen, wesentliche Beziehungen werden allerdings dargestellt.

Zur Untersuchung des Schöpfertums kommt der Erforschung des Kollektivs eine ständig wachsende Bedeutung zu. Bezogen auf die Erfindungen kommen heute bereits drei Viertel aller in der DDR entwickelten Erfindungen aus Kollektiven, nur noch ein Viertel stammen von Einzelerarbeitern.

Entsprechend dem Anliegen unserer Forschung wenden wir uns dem Verhältnis zwischen dem Grundkollektiv und der Persönlichkeit zu.

Schöpferische Kollektive, insbesondere erfinderisch tätige Kollektive, gleichen sich mit anderen Arbeitskollektiven in wesentlichen Gemeinsamkeiten, aber sie besitzen auch einige Spezifika, die unbedingt beachtet werden müssen. Die wesentlichsten Gemeinsamkeiten bestehen in der allgemeinen Funktion des Kollektivs. Mit Hilfe des Kollektivs sollen folgende Ziele erreicht werden (vgl. auch I. Perlaki 1980, S. 36):

1. Die Erfüllung des geplanten Arbeitszieles,
2. Die Entwicklung der sozialistischen sozialen Beziehungen zwischen den Mitgliedern und die Entwicklung ihrer gesellschaftlichen und politischen Aktivität,

3. Die weitere Persönlichkeitsentwicklung der Mitglieder, besonders die bessere Befähigung zur Erfüllung künftiger Arbeitsziele des Arbeitskollektivs und die Festigung der politisch-weltanschaulichen Positionen.

Die Verwirklichung aller drei Funktionen trägt zur weiteren Entwicklung des Kollektivs bei.

Diese Funktionen können allerdings am günstigsten in ständigen Kollektiven verwirklicht werden. In nichtständigen Kollektiven kommt es zu einer Verschiebung der Proportionen der drei genannten Funktionen des Kollektivs zugunsten der ersten Funktion. Sie gewinnt um so mehr an Bedeutung, je kürzer die Existenzdauer des Erfinderkollektivs ist und je stabiler die Mitglieder in andere ständige Arbeitskollektive integriert sind.

Neben den bereits in Punkt 3.1. dargestellten Ergebnissen ist unter diesem Aspekt anzumerken, daß aus der Sicht der Kollektivmitglieder nur 11 % der IMM-Kollektive mit dem Arbeitskollektiv identisch waren, 89 % waren es nicht, darunter befanden sich 19 %, die sich aus einigen Mitgliedern des Arbeitskollektivs zusammensetzten, 60 % setzten sich aus Mitgliedern des eigenen und fremder Kollektive zusammen, und 10 % setzten sich vorwiegend aus Mitgliedern fremder Kollektive zusammen.

Unter Erfindern waren - wieder aus der Sicht der Teilnehmer - 18 % der Erfinderkollektive mit dem Arbeitskollektiv identisch, 82 % waren es nicht. Darunter waren 16 %, die sich aus einigen Mitgliedern des Arbeits-Grundkollektivs zusammensetzten, 56 % setzten sich aus Mitgliedern des eigenen und anderer Arbeitskollektive zusammen und ebenfalls 10 % fast nur aus Mitgliedern anderer Kollektive.

Unter den Leistungsschaukollektiven waren 17 % mit dem Arbeitskollektiv (Seminargruppe, Kollektiv des Lehrstuhls, Wissenschaftsbereichs) identisch, 83 % nicht. Hier setzten sich aber immerhin 43 % aller Kollektive aus Mitgliedern des eigenen Arbeitskollektivs zusammen, waren also vor allem im Bildungs- und Qualifikationsniveau homogen, weitere 28 % bildeten sich aus Mitgliedern verschiedener Kollektive (vorwiegend aus den angestrebten und häufig effektiven Kollektiven

von Studenten und Wissenschaftlern), und 13 % integrierten den Bearbeiter in Erarbeiter aus vorwiegend anderen Kollektiven.

Die Eingliederung in die jeweiligen Kollektive scheint sowohl unter den MM-Mitgliedern wie auch unter den Erfindern vorwiegend problemabhängig zu sein, auf Abhängigkeiten von der Leitungsfunktion gibt es geringe (größere Eingliederung übergeordneter Leiter in Kollektive, die Angehörige aus mehreren Grundkollektiven vereinigen) und auf die Abhängigkeit von der Qualifikation gibt es noch geringere Hinweise (mit steigender Qualifikation erhöht sich der Anteil jener leicht, die in Kollektiven mitwirken, die sich aus Angehörigen verschiedener Kollektive zusammensetzen).

Bemerkenswert erscheint noch, daß Jugendbrigaden entweder überdurchschnittlich häufig direkt mit dem MM-Kollektiv identisch sind oder aus sich heraus ein Erarbeiterkollektiv bilden, die sonstigen Formen der Delegierung/Eingliederung in andere Kollektive treten in Jugendbrigaden deutlich geringer auf.

Insgesamt kann aber davon ausgegangen werden, daß die Zusammenstellung der Kollektive nur wenig nach nichtproblembezogenen Parametern erfolgte. Aufgrunddessen dient das problembezogen zusammengestellte Kollektiv - und das sind ja durchgehend mehr als 80 % aller untersuchten Kollektive - der schnellen und qualitativ guten Erfüllung einer schöpferischen Aufgabe. Damit gewinnt die erste der oben genannten Funktionen eines Kollektivs eine gegenüber anderen Arbeitskollektiven dominierende Bedeutung, die folgenden zwei Funktionen werden dagegen überdurchschnittlich stark vernachlässigt. Das ist eine entscheidende Besonderheit dieser schöpferischen Kollektive. Gerade deshalb muß dies erkannt und berücksichtigt werden. Bekanntlich erfolgt diese Berücksichtigung in den MM-Kollektiven, die von vornherein auch Aufgaben zur Persönlichkeitsentwicklung ihrer Mitglieder gestellt erhalten. Dabei ist aber zu sehen, daß dieser Zusammenhang bewußt herzustellen ist, er ist nicht von vornherein gegeben und keinesfalls problemimmanent. Diese Erkenntnis kann dabei helfen, die erzieherische Arbeit der MM-Kollektive

richtig zu bewerten und umfassend zu sehen.

3.4.1. Vorteile des Kollektivs gegenüber der Einzelarbeit

3.4.1.1. Effektivitätserhöhung durch Zusammenschluß:

Kollektive Normen und kollektives Klima

Die zu erfüllende schöpferische Arbeit wird in der Regel deswegen durch Kollektive gelöst, weil dies der objektive Vergesellschaftungsgrad erfordert.

Aus wissenschaftlichen Forschungen ist bekannt, daß kollektive Tätigkeit verschiedene Vorteile gegenüber Einzelarbeit hat. Wir möchten auf sie unter besonderer Berücksichtigung der Leistung schöpferischer Kollektive eingehen:

Häufig führt bereits das bloße Zusammensein im Arbeitskollektiv zu einer Erhöhung der Aktivität. Die individuellen Anstrengungen werden verstärkt, wenn die Arbeitsleistung der Kollegen gesehen und sich daran gemessen werden kann. Hier tritt häufig ein Effekt des Wetteiferns ein, der dem einzelnen gar nicht bewußt zu werden braucht.

Voraussetzung für eine solche Aktivitätserhöhung ist allerdings, daß im Kollektiv positive Arbeitsnormen herrschen und daß sich die Kollektivmitglieder mit diesen Normen und mit dem Ziel des Arbeitsprozesses identifizieren, daß eine leistungsgerechte Vergütung erfolgt und im Kollektiv eine schöpferische Atmosphäre herrscht.

Zu den positiven Arbeitsnormen gehört der sparsame Umgang mit Energie und Material, die sorgfältige Beachtung der Qualität der Arbeit und die volle Ausnutzung der Arbeitszeit.

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Annahme dieser Normen, das heißt die Durchsetzung dieser Haltung bei den untersuchten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Tab. 35: Ausprägung wichtiger Verhaltenseigenschaften im Arbeitsprozeß bei MM-MTeilnehmern, Erfindern und Leistungsschauteilnehmern (Angaben in Prozent)

| Gruppe/ Bereich | Übereinstimmung mit dem eigenen Verhalten | | | | Darauf habe ich keinen Einfluß |
|---|---|---|------|-------|---|
| | voll- kommen | mit gewis- sen Ein- schränkun- gen | kaum | nicht | |
| <hr/> | | | | | |
| Ich nutze meine Arbeitszeit voll aus | | | | | |
| MM-Koll.-Leiter | 51 | 48 | 1 | 0 | 0 |
| MM-Koll.-Mitarb. | 39 | 57 | 3 | 0 | 0 |
| Erfinder | 55 | 44 | 1 | 0 | 0 |
| LST-Koll.-Leiter | 70 | 30 | 0 | 0 | 0 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 17 | 75 | 7 | 1 | 0 |
| jg.Wissenschaftl. | 42 | 57 | 1 | 0 | - |
| <hr/> | | | | | |
| Ich achte sehr auf die Qualität meiner Arbeit | | | | | |
| MM-Koll.-Leiter | 77 | 23 | 0 | 0 | 0 |
| MM-Koll.-Mitarb. | 74 | 26 | 0 | 0 | 0 |
| Erfinder | 76 | 24 | 0 | 0 | 0 |
| LST-Koll.-Leiter | 65 | 35 | 0 | 0 | - |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 44 | 56 | 0 | 0 | - |
| jg.Wissenschaftl. | 63 | 37 | 0 | 0 | - |
| <hr/> | | | | | |
| Ich gehe sparsam mit Energie um | | | | | |
| MM-Koll.-Leiter | 59 | 34 | 0 | 1 | 6 |
| MM-Koll.-Mitarb. | 58 | 36 | 2 | 1 | 4 |
| Erfinder | 49 | 38 | 2 | 0 | 9 |
| LST-Koll. | nicht erfaßt | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Ich gehe sparsam mit Material um | | | | | |
| MM-Koll.-Leiter | 61 | 34 | 0 | 0 | 5 |
| MM-Koll.-Mitarb. | 57 | 36 | 2 | 0 | 4 |
| Erfinder | 53 | 38 | 1 | 0 | 8 |

Ohne auf die hier dargestellten Ergebnisse wertend einzugehen, sollen einige Abhängigkeiten aufgezeigt werden.

Die Ausnutzung der Arbeitszeit ist unter den MM-Teilnehmern abhängig von der Leitungsfunktion. Kollektivleiter, die in den Kollektiven mitgearbeitet haben, nutzten sie signifikant besser aus (56 % vollkommen, damit analog der Ergebnisse der Leiter der MM-Kollektive) als Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion (35 % vollkommen).

Deutliche Abhängigkeiten bestehen zur Stabilität der untersuchten Lebensziele: Eintreten für den Sozialismus sehr große Bedeutung: 46 % vollkommene Ausnutzung der Arbeitszeit, schwache bzw. keine Bedeutung: 24 %; Schöpferische Lebensorientierung: sehr große Bedeutung: 52 %, nur mittlere: 35 %, schwache bzw. keine: 28 %.

Jene, die angeben, nach dem Parteitag ihr Leistungsvermögen besser auszuschöpfen, sind zu 65 % der Ansicht, daß sie die Arbeitszeit vollkommen ausnutzen, die ihr Leistungsvermögen in der Gegenwart kaum besser ausschöpfen als vor dem X. Parteitag, nur zu 31 %.

Unter Erfindern finden sich ähnlich krasse Unterschiede in Abhängigkeit von der Leitungsfunktion. Eine vollkommene Ausnutzung geben an: 68 % der übergeordneten Leiter, 64 % der Leiter von Primärkollektiven aber nur 39 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion. Die Ausnutzung der Arbeitszeit steht in enger Wechselwirkung zur Kenntnis des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf dem Arbeitsgebiet (genau: 66 %) und wird noch deutlicher als bei den MM-Teilnehmern von den beiden betrachteten Lebenszielen beeinflusst, dem Eintreten für den Sozialismus (sehr große Bedeutung: 73 %; mittlere Bedeutung: 34 %) sowie der schöpferischen Lebensorientierung (sehr große Bedeutung: 66 %; mittlere: 25 %).

Sehr klare Beziehungen bestehen zum Alter der untersuchten Erfinder. Da diese Beziehungen, wenn auch nicht ganz in dieser Klarheit, auch zu den anderen untersuchten Verhaltensbereichen bestehen, sollen sie hier als synthetische Tabelle dargestellt werden:

Tab. 36: Zusammenhänge zwischen ausgewählten Verhaltensbereichen und dem Alter von Erfindern (Angaben in Prozent)

| Alter | Ausnutzung Arbeitszeit | Achtung auf Qualität | nur vollkommen, sparsamer Umgang mit Energie | Umgang mit Material | n |
|-------|---------------------------|-------------------------|--|------------------------|----|
| 18-25 | 22 | 67 | 22 | 22 | 9 |
| -30 | 31 | 56 | 32 | 26 | 32 |
| -35 | 43 | 71 | 52 | 53 | 58 |
| -40 | 52 | 73 | 40 | 48 | 60 |
| -45 | 54 | 77 | 52 | 55 | 94 |
| -50 | 67 | 92 | 67 | 72 | 39 |
| -55 | 83 | 88 | 42 | 54 | 24 |
| üb.55 | 83 | 83 | 78 | 72 | 18 |

Mit wachsendem Alter, wachsender Verantwortung, auch wachsender Leitungsfunktion, stabilerer Ausprägung der Lebensziele, größerer Informiertheit und höherer Qualifikation wächst die Ausnutzung der Arbeitszeit signifikant an.

Man muß diesen Hintergrund sehen, wenn wir weiterhin feststellen können, daß jene Werktätige ihre Arbeitszeit besser ausnutzen, die auch am Wochenende in der Regel mehr arbeiten (0-1 Std.: 29 % vollkommen, n = 90 ... 3-5 Std.: 57 % vollkommen, n = 114; 6-15 Std.: 75 %, n = 60) und die als Resultate ihres Arbeitsengagements bisher mehr Patente und Neuerungen entwickelt haben (0-1 bisher: 46 %; über 20: 62 %).

In den Leistungsschaukollektiven wird die Ausnutzung der Arbeitszeit in der Regel noch wesentlich stärker von der jeweiligen Person selbst bestimmt (Student, junger Wissenschaftler, Wissenschaftler) als in Kollektiven, die vorwiegend im Bereich der Industrieministerien arbeiten.

Informationsniveau, Lebenszielstabilität, erreichter Qualifikationsstand, Lebensalter und bisherige Erfolge in der schöpferischen Tätigkeit bestimmen die Haltung der untersuchten Persönlichkeiten gegenüber der Arbeitszeit. Die gegenwärtige Leitungsfunktion hat unter den Leitern, die als Mitglieder in den LST-Kollektiven mitarbeiteten, keine Bedeutung, sie nutzen ihre Arbeitszeit wesentlich geringer aus

als die Kollektivleiter der IST-Kollektive, die Ursache dafür (nur 31 % von ihnen nutzen die Arbeitszeit vollkommen aus) liegt wahrscheinlich im geringeren Qualifikationsniveau und in der geringeren Verantwortung als Leiter.

Bemerkenswert erscheint die Tatsache, daß - auf die untersuchten Altersgruppen bezogen -, sich die Leistungsschauteilnehmer und Erfinder nicht voneinander unterscheiden (keine signifikanten Differenzen). Die bessere Ausnutzung der Arbeitszeit durch die Erfinder wird dadurch bestimmt, daß die Untersuchungsgruppe deutlich älter ist. Bei Zugrundelegung einer solchen Differenzierung trifft dies für die IIM-Kollektive in der Weise zu, daß die mit einem Durchschnittsalter von 27,4 Jahren insgesamt gesehen Jüngsten der 3 Untersuchungsgruppen die Arbeitszeit nach eigenen Angaben sogar besser ausnutzen als gleichaltrige Erfinder und Leistungsschauteilnehmer. Dies liegt wahrscheinlich daran, daß die Erfinder und Leistungsschauteilnehmer größere Freiheit hinsichtlich der Arbeitszeitregelung besitzen (und möglicherweise zudem noch etwas selbstkritischer sind).

Trotzdem sollten diese Ergebnisse Anlaß sein, die Orientierung auf die volle Ausnutzung der Arbeitszeit gezielt weiterzuführen.

Die kontinuierliche Orientierung auf eine hohe Qualität der Arbeit hat dazu geführt, daß ein großer Teil der Werktätigen nach diesen Ergebnissen regelmäßig auf die Qualität seiner Arbeit achtet. Es fällt allerdings auf, daß das Gesamtbild dadurch etwas verschoben zu sein scheint, daß das Anspruchsniveau objektiv und subjektiv sehr unterschiedlich ist. Ein Beispiel dafür ist zugleich die Tatsache, daß jene IIM-Teilnehmer um so mehr angeben, auf die Qualität ihrer Arbeit vollkommen zu achten, die die geringsten Kenntnisse über die internationalen Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts besitzen. Auch die Abhängigkeit zum Qualifikationsniveau ist gegenläufig, jene mit niedriger Qualifikation achten nach eigenen Angaben mehr darauf als jene mit höherer (Facharbeiter mehr als Meister, Meister mehr als Fachschüler und als Hochschüler).

Unter den Erfindern sind solche Tendenzen zwar nicht so klar nachweisbar, aber die zu erwartenden Zusammenhänge zu den Wertorientierungen und Verhaltensweisen sind unschärfer als dies zu erwarten gewesen wäre. So achten nach ihren Angaben 70 % jener, die bisher nur 0 - 1 Patente und Neuerervorschläge unterbreitet haben, vollkommen auf die Qualität ihrer Arbeit, von denen mit über 20 zwar relativ mehr, aber auch nur 77 %. Nur unter Erfindern geben Leiter häufiger als Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion an, daß sie vollkommen auf die Qualität ihrer Arbeit achten, unter MM-Kollektiven und Leistungsschaukollektiven nicht.

Wesentlich bessere Auskunft über verantwortungsbewußtes Arbeitsverhalten geben der Umgang mit Energie und der mit Material.

Beides Verhalten kann individuell beeinflußt werden, ist vor allem einstellungsdeterminiert und wird demzufolge sehr stark durch die grundsätzliche politische Einstellung begründet. Dies gilt für Mitglieder von MM-Kollektiven noch mehr als für Mitglieder von Erfinderkollektiven. Unter Werkträgern mit geringerer Qualifikation wird in dieser Gruppe sich noch verantwortungsbewußter verhalten als unter anderen. Entgegen den Erwartungen ist es in Jugendbrigaden allerdings nicht stärker ausgeprägt als in anderen Kollektiven. Am stärksten bekennen sich diejenigen dazu, sparsam mit Energie und auch mit Material umzugehen, die gern in Jugendbrigaden mitarbeiten würden. Das sind immerhin 32 % aller hier untersuchten MM-Kollektivmitglieder.

Man kann zwar generell davon ausgehen, daß das Streben nach schöpferischen Leistungen und damit vielfach auch nach energie- und materialsparenden Lösungen das Verhalten der Jugendlichen und Erwachsenen mit bestimmt, doch scheinen die spontanen Wirkungen, die von diesem Verhalten ausgehen, zu gering zu sein, so daß es erforderlich ist, allen Jugendlichen und erwachsenen Werkträgern vor allem mehr Kenntnisse über material- und energiesparende Technologien zu vermitteln. Erwartete Zusammenhänge zwischen diesem Verhalten und der Kenntnis des internationalen Niveaus fehlen bei MM-Kollektivmitgliedern zwar nicht völlig, aber sie sind tendenziell

negativ ausgeprägt. Besonders jene, die über diese fortgeschrittensten Kenntnisse nicht verfügen, meinen am häufigsten, daß sie sparsam mit Energie und Material umgehen würden. Unter Erfindern bestehen zwar enge Beziehungen zwischen der Kenntnis des internationalen Niveaus und einer bewußten Einstellung gegenüber Verwendung von Energie, für einen sparsamen Umgang mit Material sind solche Kenntnisse aber in der Regel nicht vorhanden und werden damit auch nicht wirksam. Ohne exakte Kenntnisse kann sich auch in diesem Bereich kein entsprechendes Verhalten entwickeln.

Diese Ergebnisse können, bezogen auf unsere Ausgangsfragestellung, darauf hinweisen, daß die Ausprägung eines durch hohe Arbeitsnormen gesteuerten Verhaltens bisher sehr unterschiedlich realisiert worden zu sein scheint. Am wichtigsten erscheint es, davon auszugehen, daß die Persönlichkeit der Erarbeiter durch das Niveau ihrer Kenntnisse und Wertorientierungen das konkrete Verhalten ebenso beeinflusst wie die Persönlichkeit des Leiters, die in diesen Bereichen Vorbild ist und Maßstäbe setzt.

Solche Verhältnisse bestehen aber noch längst nicht in allen Kollektiven, auch nicht in den von uns ausgewählten erfolgreichen und besonders schöpferischen Kollektiven, obwohl hier relativ günstige Voraussetzungen bestehen und die erbrachten Leistungen auch Ausdruck dieser insgesamt überdurchschnittlich positiven Verhaltensweisen sind (vgl. Ergebnisse der U 79).

Neben den positiven Arbeitsnormen, in enger Verbindung mit ihnen, aber stärker die Leistungsatmosphäre und das soziale Klima bestimmend, kann der Leistungsvorteil des einfachen kollektiven Zusammenschlusses nur dann verwirklicht werden, wenn die gesamte Atmosphäre im Kollektiv leistungsorientiert ist und sich die Kollektivmitglieder so mit den Zielen des Arbeitsprozesses identifizieren, wenn weiterhin im Kollektiv eine schöpferische Atmosphäre herrscht und die Arbeit innerhalb des Kollektivs auch leistungsgerecht vergütet wird.

Das soll anhand der folgenden Tabellen dargestellt werden:

Tab. 37: Die Leistungsorientiertheit in MMK-, Erfinder- und Leistungsschaukollektiven, jeweils getrennt nach: Arbeitskollektiv/schöpferischen Kollektiven, letzteres ist nicht identisch mit dem Arbeitskollektiv (Angaben in Prozent)

| Gruppe | Bei uns existiert eine stark fordernde leistungsorientierte Atmosphäre | | | | |
|---------------------------|--|---------------------|------|-------|-----|
| | vollkommen | mit Einschränkungen | kaum | nicht | n |
| MMK-Koll.-Leiter: | | | | | |
| im Arbeitskollekt. | 37 | 51 | 11 | 1 | 123 |
| im MMK-Kollektiv | 22 | 61 | 17 | 0 | 114 |
| MMK-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| im Arbeitskollekt. | 30 | 55 | 13 | 2 | 824 |
| im MMK-Kollektiv | 19 | 58 | 20 | 3 | 751 |
| Erfinderkollektiv: | | | | | |
| im Arbeitskollekt. | 38 | 48 | 13 | 1 | 698 |
| im Erfinderkollekt. | 32 | 50 | 13 | 2 | 573 |
| LST-Koll.-Leiter: | | | | | |
| im Arbeitskollekt. | 53 | 42 | 5 | 0 | 74 |
| im LST-Kollektiv | 38 | 54 | 8 | 0 | 65 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| im Arbeitskollekt. | 35 | 46 | 18 | 1 | 496 |
| im LST-Kollektiv | 27 | 49 | 20 | 4 | 414 |

Diese Ergebnisse sind aus verschiedener Sicht interessant:

1. Der höhere Prozentsatz weist in allen Gruppen darauf hin, daß im Arbeitskollektiv eine leistungsorientiertere Atmosphäre besteht als im Erfinderkollektiv. Ohne differenzierteren Auswertungen vorgreifen zu können, muß dieses Ergebnis mit der Tatsache in Zusammenhang gebracht werden, daß sich eine solche Atmosphäre erst im Arbeitsprozeß entwickeln kann. Die geringe Existenzdauer der Kollektive und die vordringliche Orientierung auf die Erfüllung des gestellten Problems bei Vernachlässigung anderer Aufgaben, die ein Kollektiv zu er-

füllen hat, wird weitgehend für die hier sichtbare Situation verantwortlich sein.

2. Trotz der Differenzen zwischen der Bewertung der Kollektive durch Erfinder und MMM-Teilnehmer sind die Ergebnisse recht einheitlich; eine stark leistungsorientierte Atmosphäre existiert danach nur etwa in einem reichlichen Drittel der hier erfaßten Kollektive, was aufgrund der positiven Gesamtauswahl auf größere Probleme insgesamt verweist als sie hier sichtbar werden.

3. Die Ergebnisse stehen inhaltlich in einem Widerspruch zu den eben betrachteten Verhaltensweisen. Sie zeigen wahrscheinlich, daß die eben betrachteten Verhaltensweisen ein zu positives Bild skizzieren, verursacht auch dadurch, daß in diesem Indikator das gesamte Kollektiv bewertet werden mußte, in den obigen dagegen das persönliche Verhalten. Bekannt ist, daß es bei der Beurteilung eines persönlichen Verhaltens, das als Wert angesehen wird, zu Positivierungstendenzen kommen kann. Diese Interpretation wird durch weitere Ergebnisse (siehe Tabellen 37 u. 38) unterstützt (siehe auch Punkt 4.).

4. In den MMM-Kollektiven schätzen die verantwortlichen Kollektiv-Leiter die Atmosphäre in den Arbeitskollektiven wesentlich besser ein als die Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion (übergeordnete Leiter: 44 % vollkommen, Kollektivleiter: 37 %, Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion: 28 %). Dagegen bewerten nur 9 % der übergeordneten Leiter die Atmosphäre in den MMM-Kollektiven, in denen sie nur mitarbeiten und für die sie keine persönliche Verantwortung tragen, als vollkommen leistungsorientiert, gegenüber 23 % der Kollektivleiter und 19 % der Mitarbeiter. Ihre veränderte Verantwortung hat ihre Bewertung total verändert. In Erfinderkollektiven gibt es die gleichen Tendenzen, wenn sie auch nicht so kraß zutage treten.

5. Je höher der Nutzen des Exponats, desto positiver wird auch die Atmosphäre in den speziellen MMM-Kollektiven bzw. Erfinderkollektiven eingeschätzt, so daß in einer stark leistungsorientierten Atmosphäre höhere Leistungen entstehen.

Die Atmosphäre schätzen als vollkommen leistungsorientiert ein: in Erfinderkollektiven mit einem Nutzen bis 20 000 Mark: 25 %, über 100 000 Mark: 38 %; in MM-Kollektiven: bis 20 000 Mark: 11 %, über 100 000 Mark: 23 %.

6. Zwischen der Bewertung der Atmosphäre im Kollektiv und dem Profil der Persönlichkeit bestehen zahlreiche enge Beziehungen in allen Gruppen, die sowohl darauf hinweisen, daß sich die Persönlichkeit im Kollektiv entwickelt als auch darauf, daß es sich um Persönlichkeiten handelt, die letztlich für das herrschende bzw. dominierende Klima im Kollektiv verantwortlich sind. So sind jene, die am Wochenende mehr arbeiten und bisher mehr Patente und Neuerungen entwickelt haben, viel häufiger als andere der Meinung, daß in ihrem Kollektiv eine stark fordernde und leistungsorientierte Atmosphäre besteht, das trifft auch für jene besser Informierten zu (ganz besonders bei der Beurteilung ihres Arbeitskollektivs weniger des Erfinderkollektivs bei Nichtidentität beider: WTP bekannt: genau: 56 % bewerten die Atmosphäre im Arbeitskollektiv als vollkommen leistungsorientiert; 8 % bewerten sie nur als nicht vollkommen leistungsorientiert; dagegen im Erfinderkollektiv: WTP bekannt: genau: 44 %, nicht: 18 %).

Auch jene, die über stabilere Lebensziele verfügen, schätzen die Atmosphäre ihres Kollektivs als stärker leistungsorientiert ein.

7. Engste Beziehungen bestehen zur Bewertung der schöpferischen Atmosphäre. Die Ergebnisse zeigen, daß die MM-Teilnehmer und Erfinder die schöpferische Atmosphäre um so höher einschätzen, je stärker sie auch die Atmosphäre als fordernd und leistungsorientiert bewerten. Auch dieses Resultat erscheint wichtig, weil es klar abgehoben ist von Vorstellungen, daß eine schöpferische Atmosphäre nicht durch Leistungsorientiertheit gekennzeichnet sein darf, sondern durch eine spielerische, gelöste, wenig fordernde Atmosphäre. Von den Erfindern, die ihr Arbeitskollektiv als sehr stark schöpferisch bewerten, geben 65 % an, daß die Atmosphäre zugleich vollkommen fordernd und leistungsorientiert ist, nur 1 Prozent sind der Meinung, daß das kaum der Fall ist. Von jenen,

die die Atmosphäre nur als schwach schöpferisch bewerten, sind nur 13 % der Ansicht, daß sie zugleich stark fordernd und leistungsorientiert wäre, 47 % sagen, daß sie kaum leistungsorientiert ist, 7 % machen darauf aufmerksam, daß sie gar nicht leistungsorientiert ist.

Dieses Ergebnis kann auch in seinem theoretischen Gehalt kaum überbewertet werden, weil es verlangt, sich zumindest für Kollektive in Wissenschaft und Technik von einigen lieb gewordenen Thesen zu trennen, die auch in der DDR-Literatur und der öffentlichen Meinung noch verbreitet sind.

Neben hohen Normen und hoher Leistungsorientiertheit sind eine schöpferische Atmosphäre und leistungsgerechte Vergütung weitere Voraussetzungen für hohe Leistungen.

Tab. 38: Einschätzung der schöpferischen Atmosphäre im Kollektiv durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschaumitglieder (Angaben in Prozent) - Tabelle I

| Gruppe | Meine Arbeit leiste ich in einem schöpferisch arbeitenden Kollektiv | | | | | n |
|--------------------|---|-------------------|------|-------|--|-----|
| | vollkommen | mit Einschränkung | kaum | nicht | | |
| MMM-Koll.-Leiter | 32 | 51 | 16 | 2 | | 120 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 32 | 54 | 12 | 2 | | 396 |
| Erfinder | 35 | 56 | 7 | 1 | | 340 |
| LST-Koll.-Leiter | 47 | 47 | 6 | 0 | | 76 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studenten | 30 | 54 | 14 | 3 | | 132 |
| jg.Wissenschaftl. | 46 | 51 | 1 | 2 | | 93 |

Die folgende Tabelle 39 ist geeignet, dieses Ergebnis noch etwas zu differenzieren, indem wieder eine Trennung zwischen den Arbeitskollektiven und den im eigentlichen Sinne zur Exponats- oder Erfindungserarbeitung gebildeten schöpferischen Kollektiven vorgenommen wird:

Tab. 39: Einschätzung der schöpferischen Atmosphäre im Kollektiv durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschaumitglieder, jeweils getrennt nach Arbeitskollektiv/Erfinderkollektiv, letzteres ist mit dem Arbeitskollektiv nicht identisch (Angaben in Prozent) - Tabelle II

| Es herrscht eine schöpferische Atmosphäre | | | | | |
|---|-----------------|---|------|-------|-----|
| Gruppe | voll- kommen | mit ge- wissen Einschrän- kungen | kaum | nicht | n |
| <hr/> | | | | | |
| MMM-Koll.-Leiter | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | 49 | 44 | 6 | 1 | 122 |
| im MMM-Kollektiv | 42 | 52 | 6 | 0 | 113 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | 32 | 51 | 15 | 2 | 823 |
| im MMM-Kollektiv | 31 | 56 | 10 | 2 | 751 |
| Erfinder | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | 41 | 53 | 6 | 0 | 697 |
| im Erfinderkollektiv | 49 | 43 | 6 | 1 | 568 |
| LST-Koll.-Leiter | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | 50 | 47 | 3 | 0 | 76 |
| im LST-Kollektiv | 56 | 41 | 1 | 1 | 68 |
| LST-Koll.-Mitglieder | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | | | | | |
| - Studenten | 24 | 49 | 25 | 3 | 254 |
| - jg. Wissenschaftl. | 54 | 40 | 6 | 0 | 191 |
| im LST-Kollektiv | | | | | |
| - Studenten | 34 | 49 | 12 | 5 | 214 |
| - jg. Wissenschaftl. | 55 | 37 | 7 | 1 | 163 |

Beschäftigen wir uns zuerst mit der Auswertung der Einschätzung, ob der Erarbeiter seine Arbeit in einem schöpferischen Kollektiv leistet (Tab. 38). Dies ist Ausdruck, in welchem Maße sich die Atmosphäre im tatsächlichen Verhalten widerspiegelt, ob also die Arbeit des einzelnen Erarbeiters in einem schöpferisch tätigen Kollektiv geleistet werden kann.

Dabei muß gesehen werden, daß dies ein verbreiteter Wunsch der Erarbeiter ist, immerhin erwarten 74 % der MMM-Mitarbeiter, 95 % der Erfinder und 95 % der LST-Mitarbeiter in sehr starkem bzw. starkem Maße, daß sie in einem schöpferisch tätigen Kollektiv arbeiten können. Die Einschätzung liegt damit doch deutlich unter den Erwartungen. (Nach einer anderen Auswertung, auf die an dieser Stelle nicht differenzierter eingegangen werden soll, schätzen 41 % der mit ihnen identischen MMM-Mitarbeiter, 72 % der Erfinder und 66 % der LST-Mitarbeiter ein, daß dies in sehr starkem bzw. starkem Maße realisiert wird, wobei sich aber die Mehrheit zur Antwortposition 'in starkem Maße' bekennt).

Die Vergleiche zwischen den Leitern der MMM- und LST-Kollektive und ihren Mitarbeitern zeigen eine relativ hohe Übereinstimmung, wobei die Studentenresultate in diesem Vergleich vernachlässigt werden können, weil es sich dabei doch um andere Primärkollektive handelt.

Die Analyse der Mitarbeiter in MMM- und Erfinderkollektiven zeigt, daß sich die Leiter von Primärkollektiven in ihrem Urteil nicht von den Mitarbeitern ohne Leitungsfunktion unterscheiden, daß aber übergeordnete Leiter die Situation in ihren Kollektiven, die ja nicht notwendigerweise mit den Primärkollektiven identisch sind, deutlich zurückhaltender einschätzen (MMM-Kollektive: 14 % vollkommen, n = 22; Erfinderkollektive: 29 % vollkommen, n = 58).

Erwartungsgemäß gibt es auch hier enge Zusammenhänge zwischen der Bewertung des eigenen Kollektivs und den eigenen Positionen, wobei die Zusammenhänge zum Kenntnissniveau des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und zur schöpferischen Lebensorientierung am engsten sind. In MMM-Kollektiven, nicht aber in Erfinderkollektiven, ist diese Bewertung auch staatsbürgerlich fundiert. Den Erwartungen entspricht auch, daß jene Kollektive, die positiver bewertet werden, auch mehr jene Werktätigen in sich vereinigen, die nach dem Parteitag ihr Leistungsvermögen besser ausschöpfen.

Die Trennung der Bewertung zwischen den Primärkollektiven und den speziell gebildeten schöpferischen Kollektiven (MMM-, Erfinder- und Leistungsschaukollektive) ermöglicht eine noch bessere Bewertung der tatsächlichen Atmosphäre.

Auffällig ist zuerst einmal die große Bedeutung einer schöpferischen Atmosphäre im Arbeits- und Erfinderkollektiv für die gesamte Lebenszufriedenheit. Immerhin sagen 74 % der Erfinder, die mit ihrem Leben vollkommen zufrieden sind, daß in ihrem Erfinderkollektiv eine vollkommen schöpferische Atmosphäre besteht, aber bereits nur 47 % jener, die nur mit gewissen Einschränkungen mit ihrem Leben zufrieden sind (vgl. zur Bewertung im Arbeitskollektiv der Erfinder: 63 % / 39 %). Für MM-Teilnehmer ist der Einfluß dieses Faktors auf die Lebenszufriedenheit nicht so hoch, aber seine Bedeutung ist trotzdem nicht zu unterschätzen. Immerhin meinen auch 38 % derer, die mit dem Leben vollkommen zufrieden sind, daß eine schöpferische Atmosphäre besteht, von jenen, die nur mit gewissen Einschränkungen zufrieden sind, bewerten auch nur 29 % die bestehende Atmosphäre als vollkommen schöpferisch (hinsichtlich der Bewertung des Arbeitskollektivs sind diese Differenzen nicht vorhanden).

Zwischen MM-Teilnehmern und Erfindern gibt es bei zahlreichen Übereinstimmungen, insbesondere der starken Abhängigkeit der Bewertung der Atmosphäre von den persönlichen Lebenszielen, von dem Informationsniveau und Informationsverhalten sowie (zumindest tendenziell) von der Ausschöpfung des eigenen Leistungsvermögens nach dem Parteitag, trotzdem eine interessante gegenläufige Tendenz, die sich auch in den Hauptresultaten widerspiegelt. MM-Teilnehmer, die am positivsten die Atmosphäre im eigenen Kollektiv einschätzen und besonders auch darauf hinweisen, daß ihr Kollektiv schöpferisch tätig ist und zugleich über hohe schöpferische Lebensaspirationen verfügen, sind auch die ersten, die zur intensiven Mitarbeit in anderen Kollektiven unterschiedlicher Formen, die nicht mit ihrem eigenen Arbeitskollektiv identisch sind, bereit sind und dort mitarbeiten. In Erfinderkollektiven arbeiten dagegen jene in anderen Kollektiven am häufigsten mit, die selbst über hohe schöpferische Lebensaspirationen, über feste Ziele zur Mithilfe an der Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft, über ein überdurchschnittlich hohes Informationsniveau und ausgeprägtes Informationsverhalten verfügen, aber deren Potenzen im eigenen Kollektiv

zu wenig ausgeschöpft werden, die ihr eigenes Kollektiv als weniger schöpferisch, die Atmosphäre im eigenen Kollektiv als deutlich geringer schöpferisch als die im Erfinderkollektiv bewerten.

Diese Unterschiede werden aus der verschiedenartigen Hauptfunktion der Kollektive im Arbeitsprozeß erklärbar. Trotzdem muß diese Tatsache in Erfinderkollektiven ernst genommen werden, weil das Hinausstreben aus weniger schöpferisch orientierten Kollektiven diese weiter schwächt und dazu beiträgt, daß ihr Niveau ständig weiter absinkt und weil zugleich andere sozialpsychologische Mechanismen zu Prozessen der Anpassung, sukzessiven Leistungsreduzierung und Herausbildung bzw. Stabilisierung niedriger Normen beitragen, so oft solche Faktoren die Oberhand gewinnen. Wir werden auf dieses Problem noch einmal zurückkommen, auch hier wird die weitere Auswertung der Ergebnisse größere Klarheit bringen.

Unter den Leistungsschauteilnehmern fällt die deutliche Differenz zwischen den Studenten und den jungen Wissenschaftlern auf, wobei sie beim Vergleich der Arbeitskollektive aufgrund ihrer Funktion voll erklärbar und damit auch den Erwartungen entsprechend ist.

Nicht so einfach sind die Differenzen zwischen Studenten und jungen Wissenschaftlern aber in den Bewertungen der Leistungsschaukollektive zu erklären. Nach den ersten Auswertungen liegt die Ursache in einem größeren Erwartungsniveau der Studenten an die Atmosphäre in solchen Kollektiven, während junge Wissenschaftler die Situation bereits ähnlich positiv (zufrieden) wie die Kollektivleiter einschätzen. Die signifikant zurückhaltendere Einschätzung der Studenten kann aber auch auf zu viel Selbstzufriedenheit in den Leistungsschaukollektiven zurückzuführen sein.

Hinweise darauf gibt es aus anderer Sicht, so, um nur ein Beispiel anzuführen, daß 53 % aller jungen Wissenschaftler persönlich keine Fachzeitschrift abonniert haben, darunter fallen auch 43 % aller promovierten jungen Wissenschaftler, daß aber selbst von jenen, die keine Fachzeitschrift abonniert haben, 43 % meinen, daß sie die Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts international genau kennen und daß sich von jenen, die keine Fachzeitschriften abonniert haben, nur 52 % mindestens monatlich einmal in der

fremdsprachigen Literatur informieren, 48 % seltener und damit zugleich auch dieses Informationsverhalten um so schlechter ist, je weniger Fachzeitschriften persönlich abonniert werden.

Insgesamt kann man wohl berechtigt davon ausgehen, daß eine Anhebung der schöpferischen Atmosphäre in den einzelnen Kollektiven, besonders aber in jenen, die in ihrer Haupttätigkeit schöpferische Resultate vorzulegen haben (Erfinder- und LST-Kollektive, aber auch für die speziell zusammengestellten MMM- und Neuererkollektive, ein wichtiger Schritt zur Erhöhung des schöpferischen Niveaus der erzielten Resultate ist. Denn eines wird auch hier sichtbar: die ökonomisch effektivsten Leistungen kommen häufiger aus solchen Kollektiven mit einer schöpferisch entwickelteren Atmosphäre. Doch auch hier gilt, wie oben bereits vermerkt, daß zur Ausprägung dieser Atmosphäre ein bestimmter Zeitraum ebenso notwendig ist wie die Wahrnehmung aller drei Funktionen eines Kollektivs, die der ersten Funktion allerdings klar unterzuordnen sind.

Die Leistungsbereitschaft wird in vielen Kollektiven durch die Leistungsgerechtigkeit der Vergütung entscheidend determiniert. Immerhin erwarten 97 % der MMM-Teilnehmer (54 % in sehr starkem Maße), 95 % der Erfinder (58 % in sehr starkem Maße) und 96 % der Leistungsschauteilnehmer (53 % der Studenten und 62 % der jungen Wissenschaftler in sehr starkem Maße) eine leistungsgerechte Vergütung, das heißt eine klare Bezahlung ihrer Arbeit nach der Leistung, verglichen vorwiegend mit den Mitgliedern des eigenen Arbeitskollektivs.

Die folgende Tabelle (Tab. 40 s. Bl. 115) gibt Auskunft über die aktuelle Situation.

Die Einschätzung der leistungsgerechten Bewertung zeigt größere Probleme, immerhin reicht die zurückweisende Einschätzung (kaum oder nicht) bis zu 31 % in der Teilgruppe der Hochschulabsolventen in der Industrie (unter den MMM-Kollektiven).

Bei Erfindern gibt es ähnliche Tendenzen, auch dort sind Fach- und Hochschulabsolventen weniger zufrieden. Allerdings bewerten dort 29 % der promovierten und habilitierten Erfinder die Leistungsgerechtigkeit positiv, so daß dies das Gesamtbild der Intelligenz positiviert.

Tab. 40: Einschätzung der leistungsgerechten Entlohnung im Arbeitskollektiv durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschaumitglieder (Angaben in Prozent)

| Gruppe | Meine Arbeit wird leistungsgerecht entlohnt | | | | n |
|--------------------|---|------------------------------------|------|-------|-----|
| | voll- kommen | mit gewis- sen Ein- schränk. | kaum | nicht | |
| MMM-Koll.-Leiter | 20 | 57 | 19 | 5 | 122 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | 17 | 60 | 14 | 8 | 396 |
| darunter | | | | | |
| Facharbeiter | 21 | 58 | 12 | 9 | 210 |
| Fachschulabsolv. | 15 | 62 | 21 | 2 | 82 |
| Hochschulabsolv. | 8 | 61 | 19 | 12 | 59 |
| Erfinder | 21 | 51 | 20 | 9 | 339 |
| LST-Koll.-Leiter | 18 | 55 | 21 | 6 | 77 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| nur jg. Wissensch. | 19 | 53 | 19 | 9 | 93 |

Auffällig ist, daß diese Bewertung durch die schöpferische Potenz der Persönlichkeit, durch Lebensaspirationen, Kenntnisse, Informationsverhalten aber auch durch die Leitungstätigkeit kaum oder nicht beeinflusst wird. Nur unter den Erfindern, wohl auf dem Hintergrund der positiveren Bewertung durch die Promovierten, fallen signifikante Zusammenhänge zur schöpferischen Lebensorientierung auf (Lebensziel hat sehr große Bedeutung: 26 %, Vergütung erfolgt vollkommen leistungsgerecht; mittlere Bedeutung: 8 % Vergütung erfolgt vollkommen leistungsgerecht), doch kann auch das nicht davon ablenken, daß die Gesamtsituation nicht zufriedenstellen kann, daß hier die relativ größten Differenzen zwischen dem Wunsch und der realen Situation bestehen, daß in diesem Bereich die Erwartungen der Werktätigen an ihre Arbeitstätigkeit am wenigsten befriedigt werden. Die in letzter Zeit unternommenen Anstrengungen sind gezielt fortzuführen. Das betrifft übrigens nicht nur die Jüngeren, sondern alle Altersgruppen, obwohl die Bewertung mit dem Alter positiver wird (Erfinder: vollkommen leistungsgerecht: 26 - 30 Jahre: 9 % ; 47 % kaum bzw. nicht, 36 - 45 Jahre: 14 % ; 33 % kaum bzw. nicht, 46 bis 50 Jahre: 33 % ; 13 % kaum oder

nicht, 51 - 55 Jahre: 52 %; 8 % kaum oder nicht).

Diese Altersbetrachtung, bei der maximal jeder zweite einmal von einer vollkommen hergestellten Lohngerechtigkeit spricht - wobei besonders darauf hingewiesen werden soll, daß die Zufriedenheit mit dem erhaltenen Lohn wesentlich höher ist! - zeigt zugleich, daß altersgleiche Erfinder, KMM-Teilnehmer und - mit gewissen leichten Verbesserungen - auch junge Wissenschaftler sich bei gleichem Alter in einer vergleichbaren Situation befinden.

Ansatzpunkte zur Verbesserung bieten nur reale Veränderungen auf der Grundlage exakter Analysen. Maßnahmen kommunikativer, insbesondere erzieherischer Einflußnahme, Erläuterungen der Situation, Darlegung der Berechtigung bestimmter Lohnstrukturen mit lediglich altersangepaßter Steigerung u. ä. scheinen kaum erfolgversprechend. Alle tatsächlich auf Veränderung zielenden Aktivitäten in dieser Richtung sollten aktiv fortgeführt werden, denn je positiver die Lohngerechtigkeit eingeschätzt wird, um so engagierter ist das Arbeitsverhalten der Werktätigen.

Die hier vorgelegten Ergebnisse zeigen trotz ihrer Differenziertheit, daß in vielen Kollektiven gute Voraussetzungen zu kollektiver schöpferischer Tätigkeit bestehen, daß aber längst nicht jedes Kollektiv, auch nicht jedes der von uns untersuchten, die Gewähr bietet, hohe und anforderungsgerechte schöpferische Leistungen vorzulegen.

Die Bemühungen um die weitere Ausprägung dieser Kollektivatmosphäre, charakterisiert durch hohe Verhaltensnormen im Arbeitsprozeß und einem diesen Normen gerecht werdenden Verhalten, durch eine leistungsorientierte, fordernde aber zugleich auch schöpferische Atmosphäre - was nicht identisch ist aber eng miteinander verbunden - und leistungsgerechte Vergütung, sollte genau in den charakterisierten Richtungen fortgesetzt werden. Das bietet gute Grundlagen dafür, daß auch künftig von diesen Kollektiven hohe Leistungen erbracht werden können.

Zu beachten ist generell, daß die Übertragung einer Aufgabe an ein Kollektiv nicht von vornherein dazu führt, daß sie

effektiver - und sofern erforderlich - schöpferischer gelöst wird. Hier kann und darf es keine schematische Übertragung kollektiv-theoretischer Erkenntnisse auf das schöpferische Kollektiv geben, denn diese Voraussetzung gilt nur für die Erfüllung einfacher Aufgaben. Bei der Erfüllung schwierigerer, insbesondere schöpferisch zu lösender Aufgaben, kann der in einem Kollektiv gegenüber der Einzelperson sonst so wertvolle, unbewußt oder bewußt vorhandene Wettstreit, der zu einer Beschleunigung des Arbeitsprozesses bei der Lösung einfacher Aufgaben führt, auf Kosten der Gründlichkeit der Ideensuche gehen, die erstbesten Ideen werden angestrebt, die Problempräzisionsphase wird gegenüber den objektiven Erfordernissen und auch gegenüber den bestehenden Möglichkeiten vernachlässigt. Solchen Erscheinungen muß durch die Leitungstätigkeit und durch Prozesse der Kollektiventwicklung - wie wachsende kooperative Tätigkeit, Entwicklung der gemeinschaftlichen Verantwortung für das Arbeitsergebnis sowie höhere Identifizierung mit dem Ziel der Arbeitstätigkeit - entgegengewirkt werden.

3.4.1.2. Effektivitätserhöhung durch räumliches und zeitliches Zusammenwirken - integratives versus spezialisiertes Verhalten

Das räumliche und zeitliche Zusammenwirken zur Erfüllung einer gemeinsamen Aufgabe kann den Leistungsvorteil der Gruppe in folgenden Richtungen deutlich machen:

1. Die Mitglieder arbeiten an einer gemeinsamen Aufgabe bei gleicher Richtung ihres Kräfteinsatzes (z.B. Lasten bewegen, in der Forschung kann man Ideenfindungsgruppen, sogenannte brainstorming-groups, hier mit einordnen). Damit bezieht sich dieser Vorteil nicht nur auf einfache Tätigkeiten. Es gibt in der Literatur zahlreiche Forschungen, die diesen Vorteil auch für schöpferische Ideenfindung nachweisen.
2. Die Mitglieder arbeiten mit unterschiedlicher Spezialisierung an der gemeinsamen Aufgabe. Eine sehr hohe Form der Spezialisierung wird in vielen modernen Forschungskollektiven

durch die Zusammenarbeit von Spezialisten aus unterschiedlichen Fachdisziplinen erreicht, wobei wir noch darauf eingehen werden, daß diese Form der interdisziplinären Arbeit in zwei Grundstrukturen geleistet werden kann, stärker integrativ oder stärker spezialisiert (s.u.).

Eine Spezialform des zeitlichen und räumlichen Zusammenwirkens ist das räumlich und/oder zeitlich getrennte Zusammenwirken bei der Erfüllung von zu lösenden Aufgaben. Dies hat für die Bearbeitung schöpferischer Probleme eine sehr hohe Bedeutung.

Generell fallen darunter solche Aufgaben wie die volle Auslastung von Maschinen und Anlagen rund um die Uhr, die Aufrechterhaltung der Versorgung der Bevölkerung mit Dienstleistungen, die ebenfalls täglich 24 Stunden benötigt werden (Strom, Wasser, Wärme, medizinische Betreuung usw.). In der Forschung zeigen sich solche Formen im räumlich oder zeitlich getrennten Zusammenwirken der Mitglieder von Forschungs- und Teilforschungskollektiven, etwa am prononciertesten bei der Kosmosforschung zwischen Weltall und Bodenstation, aber auch bei der sequentiellen Trennung von Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datenauswertung in der Sozialforschung.

Generell gilt, daß die Art der Kooperation im Forschungs- bzw. auch im Arbeitskollektiv durch die Aufgaben bestimmt wird. Die Anforderungsstruktur der Aufgabe erfordert in der Regel einen spezifischen Bearbeitungsprozeß und spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten des Bearbeiters. Immer mehr Aufgaben, die aus dem fortschreitenden Prozeß der wissenschaftlich-technischen Revolution erwachsen, können von einer einzelnen Person weder im vorgesehenen Umfang noch in der erforderlichen Zeit gelöst werden (das soll nicht davon ablenken, daß einer einzelnen Person in beliebiger Zeit die Lösung häufig möglich wäre). Das liegt zum einen an den objektiv immer komplizierter werdenden Erkenntnisprozessen und zum anderen an der immer komplizierteren und komplexeren Struktur des technologischen Prozesses. Diese Entwicklung erfordert, daß die Lösungen durch das Zusammenwirken mehrerer spezifisch befähigter Bearbeiter im Rahmen eines ständigen oder zeitweiligen Kollektivs erarbeitet werden. Wir haben oben gesehen,

daß besonders in der Erfinder-, MMM- und Neuerertätigkeit heute Kollektive dominieren, die zur Lösung der schöpferisch zu lösenden Aufgaben speziell gebildet werden und sich aus Mitgliedern mehrerer unterschiedlicher Arbeitskollektive zusammensetzen. Nach Erfüllung der Aufgaben lösen sich diese Kollektive in der Regel wieder auf bzw. werden umgebildet, um neue Aufgaben zu erfüllen.

Die größte Anzahl der schöpferisch tätigen Kollektive arbeitet gegenwärtig in einer stärker spezialisierten Struktur. Das heißt, von einzelnen Mitarbeitern oder kleinen Gruppen werden spezielle Phasen bearbeitet oder es werden spezifische Aufträge durchgeführt, die dem Gesamtziel dienen. Aber nur wenige Bearbeiter, das zeigten auch die detaillierten Analysen in den Abschnitten 2.2. und 2.7., sind durchgehend an allen oder an den meisten Phasen beteiligt.

Sowohl volkswirtschaftlich als auch für die Persönlichkeit des Erarbeiters, besonders für seine zunehmende schöpferische Befähigung, ist es effektiver, wenn das Kollektiv stärker integrativ arbeitet. Hierbei überblickt die Mehrheit der Mitglieder den gesamten Arbeitsprozeß und ist - wenn auch von Phase zu Phase unterschiedlich - an ihm beteiligt oder könnte aufgrund seines Überblicks daran beteiligt sein. So arbeiten aber heute deutlich weniger schöpferische Kollektive.

Das zeigt Tabelle 41.

Tab. 41: Verhältnis spezialisierter und integrativ arbeitender Kollektive (Angaben in Prozent)

| Kollektive | integrativ | spezialisiert |
|--------------------|------------|---------------|
| MMM-Kollektive | 18 | 82 |
| Erfinderkollektive | 32 | 68 |
| LST-Kollektive | 26 | 74 |

Dieses Resultat zeigt erst einmal, daß der Anteil der stärker integrativ arbeitenden Kollektive ansteigt, je häufiger in der Untersuchungsgruppe im echten Sinne schöpferische Lösungen angestrebt werden. Damit stimmt dieses Resultat

mit der höchsten Bewertung unter den Erfinderkollektiven mit anderen Ergebnissen überein, die ebenfalls Hinweise auf das schöpferische Niveau zu geben geeignet sind.

Die in den integrativen Kollektiven tätigen Werktätigen, beim gegenwärtigen Stand unserer Auswertung am deutlichsten in den Erfinderkollektiven erkennbar, sind zugleich jene mit einem insgesamt höheren fachlichem Engagement, fundiert durch ein sorgfältigeres und regelmäßigeres Informationsverhalten, durch bessere Kenntnisse über die Entwicklungstendenzen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, durch stabilere schöpferische Lebensorientierung, einem zumindest tendenziell engagierteren Einsatz für die Bewältigung der Aufgaben der sozialistischen Gesellschaft, mit fester ausgeprägter Identifikation mit dem Ziel und dem Inhalt ihres zu bewältigenden Arbeitsprozesses, umfangreicherer häuslicher Beschäftigung mit Problemen des eigenen Arbeitsgebietes, dazu in der Regel mit höherer Qualifikation (Diss. B = 46 % integrativ, ohne Diss: 29 %) und positiverer Bewertung des schöpferischen Niveaus ihres Arbeitskollektivs. Konsequenterweise arbeiten Leiter in vergleichbarem Umfang integrativ/spezialisiert wie die Mitarbeiter, deswegen gibt es in dieser Position keine Unterschiede.

Man kann davon ausgehen, daß dieses feststellbare Engagement sowohl Ursache wie auch Folge der stärkeren integrativen Arbeitsweise innerhalb des Erfinderkollektivs ist. Vermutlich trifft dies auch auf die anderen Untersuchungsgruppen zu.

Ein solches Resultat steht nach unserer Auffassung nur scheinbar im Widerspruch zur weltweit wachsenden interdisziplinären Arbeitsweise in Forschung und Entwicklung. Doch obwohl viele Probleme, die im Zusammenhang mit der interdisziplinären Arbeit in der Forschung entstanden sind, bisher ungeklärt blieben, scheint für die in diesem Bereich erforderliche interdisziplinäre Arbeit eine Spezifik zu gelten, deren Wesen darin besteht, daß zwei gegensätzliche Tendenzen dialektisch zusammenwirken.

Dabei handelt es sich erstens um eine im Prozeß der Arbeit erfolgende, zwar eingeschränkte aber gegenseitige Überschreitung der jeweiligen Grenzen ihres bisherigen Gebietes durch

die Vertreter des einzelnen Fachgebietes und das sukzessive Beschreiten des Terrains des anderen Spezialisten bzw. des anderen Fachgebietes. Echte interdisziplinäre Arbeit erfordert nicht das quasi-isolierte Bearbeiten eines Problems durch Wissenschaftler verschiedener Disziplinen, sondern das gegenseitige Durchdringen der Erkenntnisse und Methoden der verschiedenen Disziplinen, wobei dieses Durchdringen von der Sichtweise des zu bearbeitenden Problems determiniert wird. Jede andere Form kann nur als eine Vorstufe solcher interdisziplinärer Arbeit angesehen werden.

Zweitens handelt es sich um die weitere Vertiefung des disziplinären Wissens und der disziplinären Fähigkeiten, um dieses Wissen und diese Fähigkeiten bis hin zu den Forschungsmethoden auf das zu lösende, nichtfachspezifische Problem anzuwenden. Forschungsarbeit ist damit vom Wesen her zugleich ein ständiger Lernprozeß für die beteiligten Forscher, der allerdings auch feste Interessen zur Aneignung von Kenntnissen voraussetzt.

Die folgende Tabelle (siehe Bl. 122) widerspiegelt das Interesse zur Aneignung weiterer Kenntnisse auf dem eigenen Fachgebiet und auf anderen Fachgebieten.

Diese Tabelle gibt nur einen Grobüberblick, denn hinter den Werten verbergen sich weitere Differenzen. Hier wird erst einmal sichtbar, daß das Interesse an der Aneignung von Kenntnissen auf dem eigenen Fachgebiet recht hoch ist. Zwischen den einzelnen Gruppen gibt es aber erhebliche Differenzen, besonders jeweils zwischen den Leitern und Mitarbeitern.

Zweitens zeigt die Tabelle das geringe und durchgehend jeweils deutlich geringere Interesse an der Aneignung von Kenntnissen auf anderen Fachgebieten, verglichen mit dem Interesse an der Aneignung von Kenntnissen auf dem eigenen Fachgebiet. Zwar waren hier Differenzen zu erwarten, doch nicht unbedingt in dieser Kraßheit. Denn diese Ergebnisse bedeuten letztlich ein Hemmnis für die Entwicklung der interdisziplinären schöpferischen Arbeit. Schöpferische Arbeit ist heute kaum noch ohne Überschreitung der Grenzen des

eigenen Fachgebietes möglich. Die Erkenntnisgrenzen des eigenen Fachgebietes werden in der Regel durch die Anwendung der Erkenntnisse anderer Wissenschaften als Methode auf das eigene Fachgebiet hinausgeschoben. Hier scheint eine Spezifik der Entwicklung bzw. Entstehung schöpferischer Leistungen in der Gegenwart zu liegen, die es bewußt zu berücksichtigen gilt. Die hier vorliegenden Ergebnisse zeigen aber eine Vereinseitigung in der Spezialisierung, wobei die Tatsache, daß das **I n t e r e s s e** fehlt, eigentlich noch kritischer zu sehen ist als der reale IST-Stand.

Tab. 42: Interesse an der Aneignung weiterer Kenntnisse auf dem eigenen Fachgebiet und auf anderen (benachbarten) Fachgebieten bei MMM-Teilnehmern, Erfindern und Leistungsschauteilnehmern (Angaben in Prozent)

| Gruppe/Gebiet | Mein Interesse daran ist | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------|--------|---------|-------------|
| | sehr stark | stark | mittel | schwach | nicht vorh. |
| MMM-Koll.-Leiter | | | | | |
| eigene Fachgebiet | 64 | 32 | 4 | 0 | 0 |
| andere Fachgebiet | 6 | 49 | 42 | 3 | 0 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | | | | | |
| eigene Fachgebiet | 35 | 45 | 19 | 2 | 0 |
| andere Fachgeb. | 6 | 27 | 50 | 15 | 3 |
| Erfinder | | | | | |
| eigene Fachgebiet | 70 | 27 | 4 | 0 | 0 |
| andere Fachgebiet | 6 | 42 | 47 | 5 | 0 |
| LST-Koll.-Leiter | | | | | |
| eigene Fachgebiet | 91 | 9 | 0 | 0 | 0 |
| andere Fachgebiet | 10 | 51 | 36 | 3 | 0 |
| LST-Koll.-Mitarb. | | | | | |
| eigene Fachgebiet | 54 | 36 | 9 | 0 | 0 |
| andere Fachgebiet | 5 | 35 | 55 | 5 | 0 |

Anzumerken ist, daß das Interesse insgesamt, also in beiden erfaßten Richtungen, um so höher ist, je höher die bisher erreichte Qualifikation ist, und daß sich hier ganz deutlich der enge Bezug zwischen Erkenntnisstreben als Lebensziel (sehr stark und stark ausgebildet bei 74 % der MMM-Kollektivleiter, 65 % der MMM-Kollektiv-Mitarbeiter, 74 % der Erfinder, 87 % der LST-Kollektivleiter und 75 % ihrer Mitarbeiter) und dem unmittelbaren Interesse zeigt, ohne daß es aber bisher gelungen ist, das allgemeine Erkenntnisinteresse tatsächlich über das eigene Fachgebiet hinaus breiter wirksam werden zu lassen.

Wie stark die Interessen vom bisher erreichten Qualifikationsniveau abhängig sind, kann die Betrachtung der unterschiedlichen Gruppen genauer zeigen:

An der Aneignung weiterer Kenntnisse auf dem eigenen Fachgebiet besitzen sehr starkes Interesse

von den MMM-Teilnehmern:

- 27 % der Facharbeiter (Arb.: 31 %; Ang.: 23 %)
- 43 % der Fachschulabsolventen
- 59 % der Hochschulabsolventen,

von den Erfindern:

- 57 % der Fachschulabsolventen
- 68 % der Hochschulabsolventen ohne Prom.
- 87 % der Hochschulabsolventen mit Promotion,

von den Leistungsschauteilnehmern:

- 38 % der Studenten
- 75 % der jungen Wissenschaftler, darunter
- 66 % der Hochschulabsolventen ohne Prom.
- 86 % der Hochschulabsolventen mit Promotion.

Die hohe Übereinstimmung zwischen den Erfindern und Leistungsschauteilnehmern in Abhängigkeit vom erreichten Qualifikationsniveau betont nachdrücklich den übergreifenden Anteil der Qualifikation an der Ausprägung/Stabilisierung und weiteren Wirksamkeit dieses Interesses.

Trotzdem sind die Differenzen auch unter den zuletzt genannten Gruppen zur Aneignung des Wissens anderer Fachgebiete

sehr hoch: Erfinder: Hochschulabsolventen ohne Promotion:
sehr starkes und starkes Interesse: 46 %; Hochschulabsolventen mit Promotion: sehr starkes und starkes Interesse: 59 %.

Unter jungen Wissenschaftlern sieht es folgendermaßen aus:
Hochschulabsolventen ohne Promotion: 50 %; mit Promotion: 60 %.

Beachtenswert ist, daß in den Untersuchungsgruppen das Interesse mit dem Alter steigt, bei Erfindern zeigt sich, daß dies zumindest bei Angehörigen der Intelligenz nicht nur ein Artefakt der im Alter höheren Qualifikation ist, sondern ebenfalls von ihrer Einbeziehung in schöpferische Prozesse abhängt, denn es gibt sowohl Zusammenhänge zur Nutzung der Arbeitszeit am Wochenende wie auch zum bisherigen Erfolg der eigenen schöpferischen Tätigkeit, gemessen an der Anzahl der bisher erfolgreich beendeten Erfindungen und Neuerungen.

Zur weiteren Erhöhung des schöpferischen Niveaus und zur Schaffung fundierter Grundlagen für die interdisziplinäre Arbeit sind die Bemühungen zu verstärken, um sowohl die fachlichen Interessen zu stabilisieren wie auch die Interessenpalette gezielt zu erweitern, damit die Werktätigen umfassend befähigt werden, neue Entwicklungen nicht nur auf dem eigenen Fachgebiet sondern auch auf anderen Fachgebieten zu verfolgen und für die eigene schöpferische Arbeit fruchtbar zu machen.

Aus dieser Sicht muß unsere obige Formulierung, daß Forschungsarbeit für den beteiligten Forscher ein ständiger Lernprozeß ist, etwas relativiert werden. Da ein Lernprozeß Interesse voraussetzt, um erfolgreich zu werden, ist dies gegenwärtig nur dort gewährleistet, wo ein entsprechendes Interesse besteht. Dieses ist nicht durchgängig vorhanden und vom - wie aufgezeigt - bisherigen Qualifikationsniveau primär abhängig (sowie von jenen Faktoren, die seitens des Subjekts das Qualifikationsniveau determinieren).

Aus der Sicht der jeweiligen Leiter widerspiegelt sich das Interesse ihrer Kollektivmitglieder an technischen Fragen anderer Fachgebiete folgendermaßen:

Tab. 43: Einschätzung des Interesses der Gesamtheit der Kollektivmitglieder an technischen Fragen auf anderem Fachgebiet durch die Kollektivleiter (Angaben in Prozent)

| Gruppe | sehr stark | stark | mittel | schwach | nicht | kann ich nicht beurteilen |
|-----------------------|------------|-------|--------|---------|-------|---------------------------|
| MMM-Koll.-Leiter | 7 | 42 | 38 | 7 | 1 | 6 |
| Erfinder ^x | 8 | 53 | 31 | 3 | 0 | 4 |
| LST-Koll.-Leiter | 9 | 46 | 26 | 4 | 1 | 13 |

^x Einschätzung durch alle Mitglieder. Nur Kollektivleiter:
5 - 54 - 32 - 4 - 0/4.

Dieses Ergebnis zeigt zwar keine Übereinstimmung mit den Einschätzungen des eigenen Interesses, sondern bewertet die Kenntnisse der anderen besser als sich diese selbst einschätzen. (Sogar alle Erfinder schätzen diesen Interessensbereich bei allen anderen - immer als Gesamtwerte - besser ein als bei sich selbst, was auf die geringe Relevanz dieses Interesses für Sanktionen durch Leiter und andere aufmerksam macht.) Dieses Resultat verweist aber ebenfalls darauf, daß hier tatsächlich Mängel und Schwächen vorhanden sind.

Die stärker integrativ mit ihren Kollektiven arbeitenden MMM-Kollektivleiter haben nicht nur signifikant stärkeres Interesse an Problemen des eigenen Fachgebietes, sondern auch tendenziell etwas stärkeres an anderen Fachgebieten, und sie schätzen ihre Kollektive als tendenziell interessierter ein (stärker spezialisiert: immerhin 48 % bewerten ihre Kollektivmitglieder vorwiegend als mittel bis nicht interessiert/ stärker integrativ: nur 33 % bewerten ihre Kollektivmitglieder als lediglich mittelstark interessiert, niemand als schwächer).

Die Zusammenstellung spezieller Kollektive zur schöpferischen Lösung übertragener Probleme, d. h. die Einbeziehung und Tätigkeit von Fachleuten unterschiedlicher Fachrichtungen und unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in solche

interdisziplinär arbeitenden schöpferischen Kollektive, wird letztlich durch das zu lösende Problem, und zwar durch die vermuteten bzw. hypothetisch zu erwartenden Anforderungen des Problemlösungsprozesses und damit zugleich durch das zu erreichende Ziel bestimmt. Damit besitzt aber jedes Kollektiv die potentielle Chance, alle Mitarbeiter an dem gesamten Problemlösungsprozeß in einer stärker integrativen Weise zu beteiligen. Es ist nicht vom Problem abhängig, ob der Prozeß stärker integrativ oder stärker spezialisiert abläuft. Das ist letztlich eine Frage der Leitungs- und Führungstätigkeit, der Organisation des Problemlösungsprozesses im Einzelfall und zwar unter Berücksichtigung der Gesamtsituation. Es ist damit aber auch ein Ausdruck des Niveau der Leitungstätigkeit. In wenig unübersichtlichen, heterogenen Leitungsstrukturen mit bestenfalls zeitweiliger Abstellung einzelner Spezialisten zur Lösung von Einzelfragen und bei ungeordneten Prioritäten in der Forschung wird jede integrative Arbeit schwer gemacht.

In integrativ arbeitenden Kollektiven ist der fachfremde Werk tätige, der zur interdisziplinären Lösung der Probleme herangezogen wird, in der Regel seit der Anfangsphase beteiligt. Es ist am relativ effektivsten sowohl für ihn, wie aber auch für andere, wenn er bereits in die Erarbeitung der Zielstellung der zu lösenden und als Forschungsproblem (Thema) zu definierenden Aufgaben einbezogen wird. Dadurch kann er sich besser mit dem zu erreichenden Ziel identifizieren und ist für die Zielerreichung stärker motiviert, was schließlich zu engagierterer und stabilerer Arbeit über alle wichtigen Phasen führt.

Tabelle 44 (siehe Bl. 127) verdeutlicht dies an einem Beispiel.

Die Tabelle verdeutlicht, daß generell eine frühzeitigere und umfassendere Einbeziehung die gesamte weitere Arbeit an der zu erbringenden Leistung positiv stimuliert. Denn, um das - trotz Tabelle - noch einmal zu sagen; von denen, die das Thema fast allein erarbeitet haben, erarbeiteten auch 22 % die spätere Lösungsidee fast allein, dazu weitere 45 % zu mehr als der Hälfte, niemand hat nicht daran mitgewirkt.

Demgegenüber haben jene, die fast nichts zur Wahl des Themas beigetragen haben, auch sonst deutlich geringer daran gearbeitet, immerhin leisteten 55 % weniger als die Hälfte und weitere 16 % überhaupt nichts.

Tab. 44: Zusammenhang zwischen der Wahl des Themas und dem Auffinden der später verwirklichten Lösungsidee unter Erfindern

| Wahl des Themas | Auffinden der später verwirklichten Lösungsidee | | | | | |
|--------------------|---|--------------------|----------------|--------------------|-------------|---------|
| | fast allein | mehr als d. Hälfte | etwa d. Hälfte | weniger als Hälfte | fast nichts | entfiel |
| fast allein | 22 | 45 | 22 | 11 | 0 | 0 |
| mehr als d. Hälfte | | | | | | |
| etwa die Hälfte | | | | | | |
| weniger als Hälfte | 1 | 12 | 23 | 62 | 2 | 1 |
| fast nichts | 2 | 11 | 15 | 55 | 16 | 1 |
| entfiel | 5 | 15 | 22 | 40 | 9 | 9 |

Die integrative schöpferische Arbeit in Problemlösungskollektiven wirkt damit positiv auf den Problemlösungsprozeß und auch auf Prozesse der Kollektiventwicklung, auf die an dieser Stelle jedoch nicht weiter eingegangen werden kann. Der auf diese Weise interdisziplinär arbeitende Wissenschaftler - ein Ergebnis unserer Forschung scheint hier der Nachweis dafür, daß die Art und Weise der interdisziplinären Arbeit für deren Effekt entscheidend ist, nicht die Tatsache an sich, ob oder ob nicht interdisziplinär gearbeitet wird - nimmt im Kollektiv eine Stellung ein, die vor allem durch den notwendigen Prozeß der gemeinsamen Arbeit determiniert ist. Das gilt zwar für andere Kollektivmitglieder auch, aber vorrangig für denjenigen, der ein Kollektiv durch seine spezielle Mitarbeit stärkt und natürlich ebenso für alle, die in speziell zusammengesetzten Kollektiven tätig sind. Wichtig ist, daß Probleme der Sympathie und Antipathie zwar beträchtlichen Einfluß gewinnen können. Sie werden aber nur

in jenen Kollektiven die Oberhand bekommen, die uneffektiv arbeiten, indem in ihnen die Mitglieder nur geringe Verantwortung für die Zielerreichung übernommen haben.

In effektiv arbeitenden Kollektiven mit ausgeprägter Verantwortlichkeit der Mitglieder für die Zielerfüllung identifizieren sich diese mit der zu erfüllenden Aufgabe und bewerten den einzelnen nach seinem Beitrag für die gemeinsame Lösung. In solchen Kollektiven gibt es aber auch positive Zusammenhänge zwischen der Bewertung des Beitrages eines Kollektivmitgliedes zur Zielerfüllung und der Sympathiebewertung. Zugespitzt gesagt: Sympathisch ist, wer sich mit dem Ziel des Kollektivs identifiziert und zu dessen Erreichung beiträgt. In Kollektiven mit einem hohen Niveau der Zielerreichung werden zugleich die weiteren Funktionen des Kollektivs in der Regel am wirksamsten erfüllt. Diese wirken dann, wie mehrfach gezeigt, wieder zurück auf das Niveau der Arbeitsaktivität. Je fester beispielsweise die schöpferische Orientierung der Persönlichkeit ausgeprägt ist, desto höher ist der schließlich erzielte Nutzen. Unter Erfindern sieht das so aus, daß von allen mit einem sehr stabil ausgeprägten Lebensziel nach schöpferischer Lebensgestaltung 43 % ein Exponat von über 100 000 Mark Jahresnutzen erzielten, weitere 12 % zwischen 20 000 und 100 000 M. Unter denen mit bereits nur stark ausgeprägtem Lebensziel nach schöpferischer Lebensorientierung befinden sich nur 37 % mit einer erarbeiteten Erfindung im Nutzen von über 100 000 Mark und schließlich unter jenen mit mittlerer schöpferischer Lebensorientierung nur 24 %. Unter MM-Teilnehmern sind die Differenzen nicht so kraß, aber auch bei ihnen bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen dem Ausprägungsniveau dieses Lebenszieles und dem Nutzen des Exponats.

In Kollektiven mit gering ausgeprägter Identifikation der Werkstätigen mit dem Ziel ihrer Arbeitstätigkeit bzw. schöpferischen Tätigkeit wird dagegen jener, der sich voll für die Zielerfüllung einsetzt, nicht selten als Karrierist, Streber, Fachidiot usw. verunglimpft, er ist unsympathisch aufgrund seiner anderen Lebenszielorientierung.

Effektive interdisziplinäre Arbeit in schöpferischen Kollektiven ist unter Beachtung dieser Erkenntnisse bewußt zu gestalten.

Verbreiteter als diese Art der integrativen Arbeit ist allerdings gegenwärtig noch die Form der Zusammenarbeit von Fachleuten unterschiedlicher Disziplinen oder von Jugendlichen verschiedener Kollektive mit geringer problemspezifischer bedingter Auswahl und damit auch der Hinzuziehung einer zu großen Anzahl von Kollektivmitgliedern. In diesen so zusammengesetzten Kollektiven erhalten im Idealfall fachfremde Spezialisten mehr oder weniger exakt umschriebene Aufgaben vorgegeben, die von den (bis zu diesem Zeitpunkt) am Problem oder im Kollektiv arbeitenden Kollegen aufgrund fehlender fachlicher Kenntnisse, Fähigkeiten und materiell-technischer Voraussetzungen nicht erfüllt werden können, weshalb sie von diesen übernommen werden. Eine solche Form der interdisziplinären Zusammenarbeit in schöpferischen Kollektiven ist zwar häufig rationell, schöpft aber die Potenzen des einzelnen und des jeweiligen spezifischen Problems nicht aus.

Insgesamt können wir darauf hinweisen, daß es sowohl aus volkswirtschaftlicher Sicht wie auch vom Standpunkt der Entfaltung und Nutzung des vorhandenen schöpferischen Potentials der Persönlichkeit her gesehen am günstigsten ist, wenn die zunehmend stärker erforderliche interdisziplinäre Arbeit so gestaltet wird, daß die Fachleute der jeweils verschiedenen Gebiete und Spezialisierungsrichtungen über den gesamten Problemlösungsprozeß - wenn auch durch das zu lösende Problem objektiv determiniert in unterschiedlich starkem Anteil an den einzelnen Phasen von der Themenwahl bis zum positiven Abschluß der Praxisüberführung - gemeinsam zusammenwirken.

Diese Art der interdisziplinären Arbeit stellt hohe Anforderungen an den einzelnen und besonders an den Kollektivleiter.

3.4.2. Charakteristik schöpferischer Kollektive

Wir wenden uns jetzt der Frage zu, wodurch ein schöpferisches Kollektiv spezifisch charakterisiert ist. Die Antwort, die I. Perlaki gibt, ist zwar naheliegend aber doch nicht stimmig. Er schreibt: "So wie es effektive und uneffektive Individuen gibt, existieren auch effektive und uneffektive Kollektive. Prinzipiell hängt das schöpferische Kollektiv von den schöpferischen Fähigkeiten des einzelnen ab. Sofern die Individuen über derartige Fähigkeiten nicht oder nur in geringem Maße verfügen, können sie aus dem Kollektiv kein effektives schöpferisches Subjekt schaffen. Das Kollektiv als solches schafft und erarbeitet keine alternativen Problemlösungen, diese werden von einzelnen, von den Mitgliedern des Kollektivs, hervorgebracht und entworfen. Das Kollektiv kann sie hierbei nur stimulieren oder auch hemmen." (1980, S. 31).

Diese Ansicht Perlakis ist weit verbreitet. Sie entspricht vielfach auch den Erfahrungen des einzelnen, der selbst erlebt, wie Lösungen von einzelnen gefunden und mit Hilfe des Kollektivs durchgesetzt oder aber auch durch mangelnde oder fehlende Unterstützung nicht durchgesetzt werden. Und doch ist ein schöpferisches Kollektiv mehr als bestenfalls ein verlängerter Arm einer schöpferischen Persönlichkeit.

Wir betrachten dazu wesentliche Elemente schöpferischer Kollektive im Rahmen unserer Forschung und unter unserer Sichtweise, die sich auf dieser Auswertungsebene auf die Kollektivmitglieder beziehen muß.

3.4.2.1. Einsatz für die Zielerfüllung

Ein schöpferisches Kollektiv ist primär dadurch charakterisiert, daß seine wichtigste Funktion in der Erreichung eines Ziels besteht, das bisher noch von niemandem erreicht oder zumindest nicht in der angestrebten effektiven Weise erreicht worden ist. Die Erreichung dieses Zieles wird im Idealfall von allen Kollektivmitgliedern bewußt und aktiv angestrebt. Die Aktivitäten jedes einzelnen, unabhängig

jetzt von der stärker integrativen oder stärker spezialisierten Arbeitsweise, dienen der Erreichung dieses Zieles.

Nach Bewertung der MMM-Kollektivleiter war der Einsatz für die Erfüllung der MMM-Aufgabe von 19 % der Kollektive überwiegend sehr stark und von weiteren 59 % stark ausgeprägt. Die Erfinder schätzen ein, daß sich insgesamt 24 % aller Erfinderkollektive sehr stark für die Lösung des erfinderischen Problems einsetzten, weitere 62 % stark. Von den LST-Kollektiv-Leitern geben 33 % an, daß sich die Leistungsschaupollektive überwiegend sehr stark und weitere 46 % in der Regel stark für die Problemlösung eingesetzt haben.

Das sind insgesamt zwar recht positive Werte, die aber zugleich auf Schwächen aufmerksam machen. Auch hier war in den integrativ arbeitenden Kollektiven der Einsatz signifikant höher (lt. Angabe der MMM-Koll.-Leiter: sehr stark und stark: integrativ: 39 %; speziell: 14 %).

Einen bestenfalls insgesamt im mittleren Bereich liegenden Einsatz bekunden die Leiter von 19 % der LST-Kollektive und von 20 % der MMM-Kollektive, aber auch 10 % der Erfinder. Damit werden aus dieser Sicht Potenzen verschenkt, die Abweichungen vom Ideal sind doch erheblich.

Dazu kommt, daß auch nur 10 % der MMM-Kollektivleiter den generellen persönlichen Einsatz der Mehrheit ihrer Kollektivmitglieder bei der Lösung wissenschaftlich-technischer Probleme als sehr stark bewerten (analog nur 23 % der Erfinder, aber bereits schon 32 % der Leistungsschaumitglieder).

Leiter und Mitglieder wurden von uns weiterhin differenziert daraufhin untersucht, in welchem Umfang sie sich voll für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe einsetzen.

Dabei wurde wiederum eine Trennung vorgenommen zwischen der Erfüllung der Arbeitsaufgabe im regulären Arbeitskollektiv. Jene, die in einem gesonderten MMM-, Erfinder- oder LST-Kollektiv tätig waren, schätzten zusätzlich wiederum den Einsatz in diesen Kollektiven ein.

(Ein Vergleich ist aufgrund des anderen Antwortmodells zwischen den Stufen des Modells nicht möglich!).

Die folgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick:

Tab. 45: Bewertung des Einsatzes für die Erfüllung der
Arbeitsaufgabe durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und
Leistungsschaumitglieder, getrennt nach Arbeits-
kollektiv und schöpferischem Kollektiv
(Angaben in Prozent)

Wir setzen uns sehr für die Erfüllung
unserer Arbeitsaufgabe ein

| Gruppe/ Kollektiv | voll- kommen | mit Ein- schrän- kungen | kaum | nicht |
|----------------------------|-----------------|-------------------------------|------|-------|
| MMM-Koll.-Leiter: | | | | |
| Arbeitskollektiv | 80 | 19 | 0 | 1 |
| MMM-Kollektiv | 68 | 30 | 2 | 0 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | |
| Arbeitskollektiv | 67 | 31 | 1 | 1 |
| MMM-Kollektiv | 60 | 35 | 3 | 2 |
| Erfinder: | | | | |
| Arbeitskollektiv | 76 | 23 | 1 | 0 |
| Erfinderkollektiv | 62 | 31 | 5 | 2 |
| LST-Koll.-Leiter: | | | | |
| Arbeitskollektiv | 84 | 13 | 3 | 0 |
| LST-Kollektiv | 79 | 18 | 3 | 0 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | |
| Arbeitskollektiv | | | | |
| - Studenten | 39 | 55 | 4 | 2 |
| - jg.Wissensch. | 81 | 18 | 0 | 1 |
| Leistungsschaukoll. | | | | |
| - Studenten | 53 | 37 | 4 | 6 |
| - jg.Wissensch. | 73 | 23 | 3 | 1 |

Diese Tabelle scheint auf eine wesentlich höhere Einsatz-
bereitschaft zu verweisen als die voranstehenden Angaben,
auch wenn nur jene Zeilen betrachtet werden, die sich auf
das schöpferische Kollektiv beziehen. Trotzdem muß vor ei-
nem schematischen Vergleich gewarnt werden. Dazu kommt,
daß hier immer eine Selbsteinschätzung zugrundeliegt und
nicht andere beurteilt werden. Obwohl letzteres nicht allzu
gravierend zu sein scheint, muß es hier beachtet werden.

Interessant ist die durchgehend geringere Bewertung der eigenen Einsatzbereitschaft (aber Indikatorformulierung "Wir ...") im schöpferischen Kollektiv ggb. dem Arbeitskollektiv. Das hängt wahrscheinlich mit den oben bereits erläuterten Bezügen einer generell - wenn auch nicht für jeden zutreffenden - höheren Identifikation mit dem Primärkollektiv zusammen. Unter den Leistungsschau-Kollektiven fällt auch hier wieder die gegensätzliche Tendenz bei Studenten und jungen Wissenschaftlern auf. Unseres Erachtens kann man diese Resultate jedoch nicht einfach als unabänderlich hinnehmen. Sie zeigen nämlich, daß in den studentischen Primärkollektiven wesentlich höhere Potenzen vorhanden sind als ausgeschöpft werden. Die recht niedrige Aufgabenerfüllung durch diese in der Regel überdurchschnittlich positiven Studenten in ihrem Studienkollektiv macht auf Erscheinungen einer permanenten Unterforderung aufmerksam. Das führt dann andererseits aber zu Problemen und Überschätzungen der eigenen Person in anderen Kollektiven (spätere Arbeitskollektive), wobei man sehen muß, daß solche Überschätzungen des eigenen Einsatzes recht weit verbreitet sind.

Wir möchten dazu eine weitere Tabelle anführen. Dort geht es um die Ausschöpfung des persönlichen Leistungsvermögens. Wenn die eben dargestellten Ergebnisse tatsächlich auf einer objektiven Bewertung des persönlichen Einsatzes beruhen, dann muß sich das hier niederschlagen.

Tab. 46: Bewertung der eigenen Ausschöpfung des Leistungsvermögens im Arbeitsprozeß durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer (Angaben in Prozent)

| Gruppe | Wenn man von mir mehr verlangen würde, dann könnte ich mehr leisten | | | |
|--------------------|--|----------------------|------|-------|
| | voll- kommen | mit gew. Einsatz. | kaum | nicht |
| MMM-Koll.-Leiter | 8 | 52 | 32 | 8 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 10 | 56 | 31 | 3 |
| Erfinder | 9 | 38 | 42 | 11 |
| LST-Koll.-Leiter | 3 | 28 | 54 | 16 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | |
| Studenten | 10 | 58 | 27 | 5 |
| jg. Wissenschaftl. | 7 | 47 | 39 | 6 |

Wenn man diese Ergebnisse jetzt in Beziehung setzt zu denen der Tabelle 45, dann fällt auf, daß es doch erhebliche Widersprüche gibt. Obwohl beispielsweise 99 % der MMM-Kollektivleiter sagen, daß sie sich sehr für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben einsetzen (vollkommen und mit gewissen Einschränkungen stimmen sie zu), sagen andererseits 60 % dieser Gruppe, daß sie mehr leisten könnten, wenn man von ihnen mehr verlangen würde. Und obwohl sich nur 2 % der MMM-Kollektivmitglieder dazu bekennen, daß sie sich nicht sehr für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben einsetzen, wissen 66 %, daß sie ihr Leistungsvermögen nicht ausschöpfen: sie könnten mehr leisten, wenn mehr verlangt würde.

Nicht nur auf entsprechende höhere Forderungen könnte mit höheren Leistungen geantwortet werden, auch wenn sie selbst mehr motiviert wären, dann würden sie mehr leisten. Vollkommen oder mit gewissen Einschränkungen bestätigt jeweils ein erheblicher Teil der Untersuchungsteilnehmer, daß sie mehr leisten könnten, wenn sie mehr leisten wollten. Hierbei handelt es sich um

- 48 % der MMM-Kollektivleiter,
- 56 % der MMM-Koll.-Mitarbeiter,
- 37 % der Erfinder,
- 17 % der LST-Kollektivleiter,
- 60 % der Studenten unter den LS-Teilnehmern und
- 38 % der jungen Wissenschaftler unter den LS-Teilnehmern.

Auch dieses Ergebnis bestätigt das obige: Das Leistungsvermögen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist nur zu einem Teil ausgeschöpft. Das gilt auch trotz des ausdrücklichen Bekenntnisses eines erheblichen Teiles, daß sie nach dem X. Parteitag der SED ihr Leistungsvermögen in den letzten Monaten besser ausschöpfen. Man muß sehen, daß diese hier dargestellten Ergebnisse trotz dieser von ihnen so bewerteten besseren Ausschöpfung zustandegekommen sind und es auch keine systematischen Beziehungen derart gibt, daß etwa jene, die ihr Leistungsvermögen nach dem Parteitag besser ausschöpfen dadurch über weniger Reserven verfügen würden als jene, die es kaum besser ausschöpfen. Solche Zusammen-

hänge gibt es bestenfalls in den Extrempositionen. Ihr Leistungsvermögen schöpfen nach eigenen Angaben in den letzten Monaten besser aus (vollkommen und mit gewissen Einschränkungen):

- 64 % der MMM-Kollektivleiter,
- 66 % der MMM-Mitarbeiter,
- 40 % der Erfinder,
- 54 % der LST-Koll.-Leiter,
- 66 % der Studenten unter den LS-Teilnehmern und
- 65 % der jungen Wissenschaftler unter den LS-Teilnehmern.

Leider ist aber zu vermuten, daß die Angaben über eine bessere Ausschöpfung des eigenen Leistungsvermögens in den letzten Monaten nicht hoch zu bewerten sind. Unter den MMM-Teilnehmern sind einige Zusammenhänge zu finden, die darauf hindeuten, daß insbesondere stabilere politische und schöpferische Lebensorientierungen und die Tätigkeit in schöpferischen Kollektiven zur Bekundung einer höheren Ausschöpfung des persönlichen Leistungsvermögens in den letzten Monaten führte. Es gibt aber keine Bestätigung in anderen Verhaltensaktivitäten, die diese Angaben glaubwürdiger machen.

Unter den Erfindern sind auch die bei MMM-Teilnehmern recht deutlichen Zusammenhänge zu den Lebenszielorientierungen schwächer (Eintreten für die Gestaltung des Sozialismus) oder entfallen ganz (schöpferische Lebensorientierung). Auch der Zusammenhang zum Niveau des schöpferischen Kollektivs geht verloren. Die positive Bewertung nimmt mit höherem Qualifikationsniveau ab und steht auch in keinerlei systematischer Beziehung zum täglichen Arbeitszeit am Hauptprojekt (mit Ausnahme der Extremposition von über 5 Std. täglich, n = 49), es fehlt ebenfalls jeder Bezug zur Nutzung der Freizeit am Wochenende für die Beschäftigung mit Problemen des Arbeitsgebietes. Hier wird wahrscheinlich die Einsicht in die Notwendigkeit der besseren Ausschöpfung des Leistungsvermögens bereits von einem Teil als vollzogenes Resultat gesehen (von Jüngeren wie Älteren in etwa gleichem Umfang). Sie nutzten auch vor dem Parteitag ihr Leistungsvermögen gut aus (extrem die Freizeit nutzende und extrem

engagierte Erfinder) oder besitzen ein so stabilisiertes gewohnheitsmäßiges Verhalten, daß solchen Forderungen zwar verbal zugestimmt wird, ohne aber das Verhalten langfristig zu verändern.

Anders gesagt: Auch weiterhin steht die Aufgabe, das Leistungsvermögen weiter auszuschöpfen, die Leistungsbereitschaft, die in den Ergebnissen ja immanent zum Ausdruck kommt (wenn man von mir mehr fordern würde, dann würde ich mehr leisten!), in Leistungen umzusetzen und alles zu tun, damit die jungen und älteren Werktätigen sich mit den Aufgaben des Kollektivs voll identifizieren und unter vollem Einsatz ihrer gesamten Persönlichkeit erfüllen.

3.4.2.2. Niveau der Wertorientierungen, Verhaltensnormen und Lebensziele

In einem sozialistischen Kollektiv weiß der einzelne, in welchem Maße die Erreichung des jeweils angestrebten Zieles zur weiteren Stabilisierung und Entwicklung unserer Gesellschaft direkt oder vermittelt beiträgt bzw. beitragen wird. Das herrschende innere Klima im Kollektiv wird durch die Identifikation mit diesem Beitrag des Kollektivs für die Entwicklung der Gesellschaft und dadurch zugleich durch die Übernahme der Verantwortung für die Erreichung dieses Ziels durch jedes einzelne Kollektivmitglied bestimmt. Dieses innere Klima des Kollektivs realisiert sich in den herrschenden Wertorientierungen, den Verhaltensnormen - wir sind oben bereits auf einige in ihrer gegenwärtigen Existenzweise eingegangen: Ausnutzung der Arbeitszeit, Einsparung von Energie und Material, Achtung auf die Qualität der Arbeit, hier werden sie und andere unter weiteren Fragestellungen untersucht - und in den Lebenszielen der Kollektivmitglieder.

Ohne künftigen Auswertungen vorgreifen zu können, zumal weitere Sicherheit der Aussagen auch weitere Detailforschungen erfordert, möchten wir an dieser Stelle auf das Niveau des von uns charakterisierten inneren Klimas der Kollektive anhand der Ergebnisse unserer Untersuchungsgruppen eingehen.

Die Normen und Ziele unserer Gesellschaft widerspiegeln sich in der Tatsache, daß erst die sozialistische Gesellschaftsordnung wirklich jene Voraussetzungen schafft, damit die Ergebnisse des wissenschaftlich-technischen Fortschritts allen Werktätigen zugute kommen. Damit diese wichtige Tatsache aber das Verhalten bestimmt, muß sie als wahr erkannt werden. Diese Tatsache wird anerkannt von (vollkommen und mit gewissen Einschränkungen - in Klammern: "vollkommen")

- 97 % (74 %) der MMM-Kollektivleiter,
- 95 % (69 %) der MMM-Kollektivmitarbeiter,
- 93 % (56 %) der Erfinder,
- 100% (84 %) der LST-Kollektivleiter,
- 98 % (77 %) der LST-Mitarbeiter.

Dieses Resultat zeigt, daß hier eine gute Basis dafür vorhanden ist, tatsächlich in allen Kollektiven ein solches schöpferisches Klima zu schaffen, das zur weiteren Leistungssteigerung unserer gesamten Volkswirtschaft und insbesondere der hier betrachteten Bereiche von Wissenschaft und Technik entscheidend beitragen kann.

Eine weitere wichtige Basis zur Leistungssteigerung in den MMM- und Neuererkollektiven beruht auf der möglichst durch eigene Erfahrung bestätigten Erkenntnis, daß die MMM- und Neuererbewegung ein sehr wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität im eigenen Betrieb ist.

Zugleich ist die Erkenntnis der Richtigkeit dieser Behauptung wichtig, um möglichst viele erfahrene Erfinder und andere Angehörige des ingenieurtechnischen Personals in die MMM-Bewegung leitend einzubeziehen.

Mit dieser Behauptung identifizieren sich

93 % der MMM-Mitglieder, dabei 57 % vorbehaltlos, aber nur 76 % der Erfinder und wiederum nur 25 % vorbehaltlos.

Dieses Ergebnis gibt Anlaß, es etwas zu hinterfragen.

Das Ergebnis ist sowohl unter MMM-Teilnehmern wie auch unter Erfindern stark qualifikationsabhängig. Je höher die Qualifikation ist, desto geringer ist der Anteil jener, der dieser Position zustimmt. Unter MMM-Teilnehmern stimmen beispielsweise

vorbehaltlos zu:

- 62 % der Facharbeiter,
- 42 % der Fachschulabsolventen,
- 30 % der Hochschulabsolventen.

Unter Erfindern stimmen dieser Position vorbehaltlos zu:

- 41 % der Meister und niedriger Qualifizierten,
- 32 % der Fachschulabsolventen,
- 20 % der unpromovierten Hochschulabsolventen,
- 26 % der Promovenden mit Dissertation A,
- 21 % der Promovenden mit Dissertation B.

Bei einer Betrachtung in Abhängigkeit von der Leitungsfunktion fällt auf, daß Leiter mit weiteren unterstellten Leitern unter den MMM-Teilnehmern signifikant unter den anderen Teilnehmern liegen (nur 47 % vorbehaltlose Zustimmung, dagegen Leiter von Primärkollektiven: 61 %, andere Kollektivmitglieder: 57 %).

Unter Erfindern antworten Leiter dagegen etwas positiver als Mitglieder ohne Leitungsfunktion.

Das Ergebnis ist stark von der politischen Position und der politischen Lebenszielorientierung abhängig. Das trifft für beide Untersuchungsgruppen zu, es wird aber nur unter MMM-Teilnehmern durch eine stabile schöpferische Lebenszielorientierung fundiert, unter Erfindern nur bei einer extrem positiven (LZ schöpferisch zu sein: sehr große Bedeutung: 33 %). Die politische Fundierung dieser Position wird zugleich dadurch unterstrichen, daß 86 % jener MMM-Teilnehmer, die ihr Leistungsvermögen seit dem Parteitag deutlich besser ausschöpfen (Antwortposition 1) vollkommen diese Position vertreten (Antwortposition 2: 59 %; Antwortposition 3: 49 %; Antwortposition 4: 33 %). Unter Erfindern sind diese Zusammenhänge nur tendenziell nachweisbar (Antwortposition 1 - 4: 31 %, 33 %, 21 %; 22 % vollkommen).

Weiterhin gibt es auch nur unter MMM-Teilnehmern Zusammenhänge zwischen der Akzeptierung dieser Position und der Bewertung des schöpferischen Klimas im eigenen Kollektiv. Von denjenigen, die das Klima als sehr schöpferisch bewerten,

vertreten 85 % vollkommen die Meinung, daß die MMM- und Neuererbewegung ein sehr wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität im eigenen Betrieb ist.

Diese Ergebnisse unterstreichen, daß sich wohl vor allem ideologische Vorbehalte und teilweise - von höher Qualifizierten deutlicher gesehene - negative Erfahrungen innerhalb der eigenen Betriebe und Kombinate hemmend auf die Anerkennung der Position auswirken, daß die MMM- und Neuererbewegung ein sehr wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität im eigenen Betrieb ist. In der Regel haben unsere Forschungen gezeigt, daß der Wert dieser Bewegung generell höher bewertet wird, und zwar deutlich in Abhängigkeit von der politisch-ideologischen Position des Werktätigen, als die konkreten Aktivitäten im eigenen Betrieb. Das ist ein problematisches Resultat vor allem auch deshalb, weil es dadurch das volle Engagement der Beteiligten hemmt - und immerhin sagen selbst 8 % der erfolgreich teilgenommenen MMM-Teilnehmer, daß diese Position für ihren Betrieb kaum oder nicht zutrifft. Diese jungen Werktätigen konzentrieren sich wiederum unter jenen Erarbeitern von Exponaten mit dem relativ geringsten volkswirtschaftlichen Wert (bis 20 000 Mark: 15 %, über 100 000 Mark: 5 %).

Die größeren Vorbehalte unter Erfindern, wie generell unter der jungen Intelligenz, sind vor allem deshalb problematisch, weil es darum geht, recht viele dieser erfolgreichen Erfinder und andere Angehörige der jungen Intelligenz als Leiter und Vorbildpersonen in die Bewegung einzubeziehen, um sie quantitativ und qualitativ weiter zu erhöhen.

Das Niveau der Wertorientierungen und Verhaltensnormen in einem Kollektiv wird weiterhin daran sichtbar, in welchem Umfange sich die Mitglieder mit Werktätigen auseinandersetzen, die sich nicht voll für die Erfüllung der gestellten Aufgaben engagieren.

Zur Untersuchung dieses Problembereichs haben wir zum einen pauschal nach solchen Auseinandersetzungsprozessen gefragt und zwar sowohl im Primärkollektiv als auch im schöpferischen MMM-, Erfinder- oder Leistungsschaukollektiv.

Zweitens interessierte uns der Inhalt der Auseinandersetzung innerhalb des Kollektivs hinsichtlich wichtiger Verhaltensparameter und Leistungsnormen.

Tab. 47: Auseinandersetzungen mit Werktätigen in Primärkollektiven und schöpferischen Kollektiven durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer (Angaben in Prozent)

| Gruppe/ Kollektiv | Das Führen solcher Auseinandersetzungen trifft zu | | | | | n |
|-----------------------------------|---|--|------|-----------------|-----|---|
| | voll- kommen | mit ge- wissen Ein- schränkungen | kaum | überh. nicht | | |
| MMM-Koll.-Leiter: | | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | 45 | 46 | 7 | 2 | 123 | |
| im MMM-Kollektiv | 35 | 46 | 14 | 5 | 113 | |
| MMM-Koll.-Mitglieder: | | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | 39 | 38 | 17 | 6 | 824 | |
| im MMM-Kollektiv | 31 | 39 | 20 | 10 | 750 | |
| Erfinder: | | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | 35 | 43 | 18 | 4 | 692 | |
| im Erfinderkollekt. | 21 | 40 | 23 | 16 | 560 | |
| LST-Koll.-Leiter: | | | | | | |
| im Arbeitskollektiv | 34 | 50 | 11 | 5 | 74 | |
| im LST-Kollektiv | 22 | 45 | 11 | 12 | 65 | |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studentenkollektiv | 18 | 30 | 26 | 26 | 250 | |
| im Koll. jg. Wissen- schaftler | 37 | 38 | 16 | 9 | 186 | |
| im LST-Koll. (Studenten) | 19 | 32 | 21 | 28 | 210 | |
| (Wissenschaftl.) | 36 | 34 | 18 | 11 | 159 | |

Obwohl - wie oben dargelegt - die MMM-Teilnehmer und Erfinder sich im Primärkollektiv mehr für die Erfüllung der gestellten Arbeitsaufgaben einsetzen als im jeweiligen schöpferischen Kollektiv, erfolgen im Primärkollektiv zugleich mehr Auseinandersetzungen mit jenen Werktätigen, die sich für die Er-

füllung der gestellten Arbeitsaufgaben nicht voll einsetzen. Möglicherweise bestehen zwischen beiden Resultaten sogar bestimmte Zusammenhänge.

Unter LST-Teilnehmern gibt es auch hier keine Unterschiede zwischen den Arbeitskollektiven und den Leistungsschaukollektiven.

Nach diesen Ergebnissen erfolgen solche Auseinandersetzungen in dem größten Teil der Kollektive. Wenn sie in den schöpferischen Kollektiven weniger erfolgen (MMM-Teilnehmer und Erfinder), dann vielleicht auch deswegen, weil das Engagement durch die gemeinsam zu erfüllende Arbeitsaufgabe höher ist. In den Arbeitskollektiven der MMM-Koll.-Mitglieder gibt es durchweg die gleichen Verhaltensdeterminanten wie in den eigentlichen MMM-Kollektiven. Am häufigsten bekunden junge Facharbeiter solche Auseinandersetzungen, am geringsten die Angehörigen der Intelligenz. Die Leiter von Primärkollektiven bestätigen ebenfalls signifikant häufiger solche Auseinandersetzungen. Sie werden um so häufiger angegeben, je stabiler die Lebensziele der jungen Werktätigen sind, wobei sie durch die fachliche wie auch durch die politische Position gleichermaßen determiniert zu sein scheinen. Solche Werktätigen, die nach dem Parteitag ihr Leistungsvermögen besser ausschöpfen, kommen häufiger aus solchen Kollektiven - hier auch wiederum häufiger aus von ihnen als schöpferisch bewerteten Kollektiven -, in denen solche Auseinandersetzungen geführt werden.

Gerade das bestätigt die Bedeutung einer festen politischen Position für das Führen solcher Auseinandersetzungen um den vollen Einsatz aller Kollektivmitglieder bei der Erfüllung der gestellten Aufgaben.

Unter Erfindern gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Faktoren, die das Verhalten in den Arbeitskollektiven und jenen, die es in den Erfinderkollektiven beeinflussen.

Nur in den Arbeitskollektiven, nicht aber in den schöpferischen Kollektiven, gibt es unterschiedliche Bewertungen in Abhängigkeit von der Leitungsfunktion (vollkommen: übergeordnete Leiter: 49 %; Leiter von Primärkollektiven: 38 %; Mitglieder ohne Leitungsfunktion: 26 %). Damit im Zusammen-

hang steht, daß Höherqualifizierte (Promotion B: 53 % vollkommen - Promovierte insgesamt 44 %) in den Arbeitskollektiven solche Auseinandersetzungen häufiger bestätigen als in den Erfinderkollektiven, in denen sich nur die B-Promovenden signifikant von der Gesamtgruppe unterscheiden (Promotion B: 58 % vollkommen, Diss. A: 21 %; ohne Diss.: 20 % vollkommen).

Alle anderen Zusammenhänge sind ebenfalls für die Arbeitskollektive enger und zeigen, daß das vielfältig determinierte habituelle Verhalten eher in den Arbeitskollektiven wirksam wird. Das betrifft die Determination dieses Verhaltens durch die Lebenszielpositionen, insbesondere auch die Wirksamkeit der die schöpferische Lebenszielposition mitbestimmenden Informiertheit und eines adäquaten Informationsverhaltens. Das betrifft aber auch die Abhängigkeit vom Alter und die stärkere Auseinandersetzung in solchen Kollektiven, in denen Ältere Werktätige arbeiten, die häufigere Auseinandersetzung in jenen Kollektiven, in denen die Werktätigen tätig sind, die am Wochenende mehr Stunden der eigenen Freizeit für die Beschäftigung mit Problemen des eigenen Arbeitsgebietes nutzen und jene, mit bisher mehr erzielten Patenten und eingereichten Neuerervorschlägen.

Alle diese Positionen der Werktätigen werden in den speziellen Erfinderkollektiven nicht so deutlich wirksam, obwohl teilweise auch signifikante Zusammenhänge bestehen. In der Regel liegen die Tendenzen unterhalb der Signifikanzgrenze.

In den Leistungsschaukollektiven sind solche Auseinandersetzungen vor allem in schöpferischen Kollektiven am häufigsten, andere bisher untersuchte Faktoren scheinen einen deutlich geringeren Einfluß zu haben. Das trifft auf beide Kollektivarten zu, auf die Arbeitskollektive aber noch deutlicher als auf die Leistungsschaukollektive.

Dieses Forschungsergebnis bestätigt erneut, daß die längerfristig existierenden Arbeitskollektive gegenüber ^{den} der Erfüllung spezieller Aufgaben untergeordneten schöpferischen Kollektiven die weiteren Funktionen des Kollektivs, die - wie oben dargestellt - in der Entwicklung der sozialistischen

sozialen Beziehungen zwischen den Mitgliedern und in der weiteren Persönlichkeitsentwicklung ihrer Mitglieder liegen, wesentlich besser gerecht werden. Sie schöpfen ihre diesbezüglichen Potenzen wesentlich (Erfinderkollektive) oder zumindest tendenziell (MMM-Kollektive) tiefer aus.

Im folgenden Teil dieses Abschnitts wenden wir uns einzelnen Verhaltensbereichen zu und legen dar, in welchem Umfang diese Auseinandersetzungen wichtige Verhaltensparameter und Leistungsnormen betreffen.

Zur Ermittlung des Verhaltens wurden von uns wesentliche Bereiche ausgewählt und die MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer daraufhin untersucht, wie sie sich zu diesen Bereichen innerhalb ihres Kollektivs stellen und wodurch ihre entsprechenden Einstellungen und Verhaltensweisen jeweils bestimmt bzw. modifiziert werden.

Hierbei handelt es sich aber nur um die Stellung zu ihren Arbeitskollektiven, also zu ihren Primärkollektiven. Damit handelt es sich letztlich um eine Untersuchung bestimmter Verhaltensweisen in der Regel - gegenüber der Gesamtgruppe der Berufstätigen - überdurchschnittlich schöpferisch befähigter Persönlichkeiten innerhalb ihres Arbeitskollektivs.

Erfasst wurden die Ausnutzung der Arbeitszeit im Kollektiv, die Qualität der im Kollektiv zu leistenden Arbeit, die Einsparung von Energie und Material, die Qualität der Leistungstätigkeit, die Qualität der sozialen Beziehungen und die Vergütung nach der Leistung.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über das Verhalten der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschau-Teilnehmer hinsichtlich der Ausnutzung der Arbeitszeit im Arbeitskollektiv.

Tab. 48: Einflußnahme der MM-MTeilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Ausnutzung der Arbeitszeit in ihrem Kollektiv (Angaben in Prozent)

| Gruppen | Einfluß genommen | | keinen Einfluß genommen, | | |
|--------------------|------------------|--------------------|--------------------------|-------------------|------------------|
| | erfolg- reich | nichts erreicht | weil gut gelöst | nicht interes. | nicht möglich |
| MM-Koll.-Leiter | 34 | 18 | 35 | 6 | 7 |
| MM-Koll.-Mitarb. | 12 | 12 | 52 | 13 | 11 |
| Erfinder | 31 | 16 | 35 | 8 | 10 |
| LST-Koll.-Leiter | 32 | 13 | 40 | 8 | 7 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 2 | 14 | 28 | 12 | 42 |
| jg.Wissenschaftl. | 12 | 9 | 55 | 14 | 10 |

Dieses Ergebnis zeigt erst einmal, daß nur ein Drittel bis die Hälfte der Werkstätigen in den einzelnen Gruppen die Ausnutzung der Arbeitszeit in ihrem Kollektiv als gut gelöst ansehen, ein beträchtlicher Teil nicht.

Andererseits zeigt sich aber auch, daß die Möglichkeiten der Einflußnahme mit Ausnahme der Studenten von allen Gruppen als doch recht umfangreich eingeschätzt werden. Ein Drittel der Leiter und der Erfinder hat nach eigenen Angaben auf eine Besserung der Situation persönlich erfolgreich Einfluß genommen, unter den Mitarbeitern ist ihr Anteil allerdings erheblich geringer. Recht beträchtlich ist jedoch durchgehend der Anteil jener, die eine solche Einflußnahme versucht aber nichts erreicht haben.

Die Detailanalyse zeigt in allen Gruppen tendenziell gleiche Zusammenhänge, die aber unter Erfindern am ausgeprägtesten sind. Am deutlichsten bestimmt die Leitungsfunktion das Verhalten. Immerhin nur 14 % der übergeordneten Leiter und 33 % der Leiter von Primärkollektiven gegenüber 45 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion betrachten den gegenwärtigen Zustand als gut. Zugleich haben 71 % dieser Leiter übergeordneter Leitungsfunktionen 40 % der Leiter von Primärkollektiven

aber nur 7 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion auf eine Besserung der Situation erfolgreich Einfluß genommen, 13 % der Leiter übergeordneter Leitungsfunktionen, 21 % der Primärkollektiv-Leiter und 13 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion haben dies ohne Erfolg versucht.

Das zeigt die hohe Wirksamkeit vor allem der übergeordneten Leiter, von denen nur 2 % sagen, daß sie darauf zwar Einfluß nehmen könnten aber es bisher nicht versucht haben. Dies bekunden auch nur 3 % der Leiter von Primärkollektiven aber immerhin 16 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion. Während aber nur 3 % der Leiter von Primärkollektiven (niemand der übergeordneten Leiter) behaupten, daß ihnen eine Einflußnahme auf die volle Ausnutzung der Arbeitszeit nicht möglich sei, vertreten 20 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion diese Meinung.

Neben der Leitungsfunktion haben weitere Faktoren einen großen Einfluß auf dieses Verhalten. Es wird besonders positiv beeinflusst - wobei dies in zwei Richtungen zu verstehen ist: höherer Anteil jener, die generell eine Einflußnahme versuchen und höhere Erfolgsrate der Einflußnahme - durch

- die Stabilität der Lebensziele nach schöpferischer Lebensrealisierung und nach Teilnahme an der Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft,
- die Stabilität der Kenntnisse über die Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts,
- das tatsächliche Informationsverhalten,
- das Lebensalter (je älter desto umfangreichere und auch zugleich erfolgreichere Einflußnahme),
- des Umfangs der Freizeit zur Beschäftigung mit Problemen des Fachgebietes am Wochenende,
- die erfolgreiche Neuerertätigkeit bisher (je mehr Patente und Neuerervorschläge bisher, desto erfolgreicher und höher ist die Einflußnahme (über 20 Neuerungen und Patente: 66 % versuchte Einflußnahme, darunter 49 % mit Erfolg; bisher 4 - 5 Neuerungen und Patente: 41 % versuchte Einflußnahme, darunter 26 % erfolgreich)).

Ein weiterer Bereich der Einflußnahme ist die Qualität der Arbeit.

Die Ergebnisse zeigt die folgende Tabelle:

Tab. 49: Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Qualität der Arbeit im eigenen Kollektiv (Angaben in Prozent)

| Gruppen | Einfluß genommen | | keinen Einfluß genommen, weil | | |
|--------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| | erfolg- reich | nichts erreicht | gut ge- löst | nicht interes- siert | nicht möglich |
| MMM-Koll.-Leiter | 49 | 10 | 38 | 1 | 2 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 28 | 7 | 48 | 7 | 10 |
| Erfinder | 51 | 9 | 31 | 3 | 6 |
| LST-Koll.-Leiter | 64 | 5 | 22 | 5 | 3 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 16 | 11 | 37 | 14 | 21 |
| jg.Wissenschaftl. | 15 | 7 | 48 | 12 | 18 |

Diese Tabelle zeigt eine erheblich kritische Einstellung auch zur Qualität der Arbeit im Kollektiv, sie wird nur zwischen einem Fünftel bis zur Hälfte der einzelnen Gruppenmitglieder als gut angesehen, so daß keine weitere Einflußnahme im Kollektiv nötig ist. Andererseits ist aber hier besonders der Anteil der Leiter (wie auch der Erfinder) hoch, die darauf erfolgreich Einfluß genommen haben. Unter den Kollektivmitgliedern ist eine erfolgreiche Einflußnahme dagegen wesentlich niedriger. Auffällig ist unter Studenten und jungen Wissenschaftlern der hohe Anteil jener, die angeben, auf die Arbeitsergebnisse des Kollektivs keinen Einfluß nehmen zu können. Das hat aber wahrscheinlich unterschiedliche Ursachen, wobei trotzdem zu sehen ist, daß dies aber auch mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil korrespondiert, der an einer Einflußnahme nicht interessiert ist.

Auch hier können die Ergebnisse der Erfinder als typisch für die Gesamtpopulation angesehen werden. Deshalb werden

wir uns auf sie stützen. Wiederum ist auch hier die Wahrnehmung einer Leitungsfunktion der wohl entscheidendste Faktor dafür, ob auf die Qualität der Arbeit Einfluß genommen wird. Das möchten wir am Beispiel der folgenden Tabelle zeigen.

Tab. 50: Die Abhängigkeit der Einflußnahme auf die Qualität der Arbeit im Arbeitskollektiv von der Ausübung einer Leitungsfunktion (nur Erfinder und MMM-Koll.-Mitarbeiter, Angaben in Prozent)

| Gruppen | Einfluß genommen | | keinen Einfluß genommen, weil | | |
|---------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| | erfolg- reich | nichts erreicht | gut ge- löst | nicht inter- essiert | nicht möglich |
| Erfinder: | | | | | |
| Übergeordn. Leiter | 77 | 5 | 16 | 0 | 2 |
| Koll.-Leiter | 68 | 7 | 26 | 0 | 0 |
| ohne Leitungsfunktion | 24 | 13 | 43 | 6 | 14 |
| MMM-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Übergeordn. Leiter | 57 | 14 | 29 | 0 | 0 |
| Koll.-Leiter | 59 | 4 | 37 | 0 | 0 |
| ohne Leitungsfunktion | 18 | 8 | 52 | 9 | 14 |

Je höher die Leitungsfunktion ist, desto größer ist der Anteil unter den Erfindern, die erfolgreich auf die Qualität Einfluß genommen haben und desto kritischer wird der aktuelle Stand eingeschätzt. In der MMM-Untersuchungsgruppe schätzen übergeordnete Leiter wie Primärkollektivleiter ihre erfolgreiche Einflußnahme etwa gleich hoch ein. Deutlich wird, daß mit wachsender Funktion die Verantwortung steigt, daß dieser Verantwortung zwar nachgekommen wird, daß aber der Erfolg trotzdem nicht durchgehend ist. Denn immerhin schätzen von den MMM-Kollektivleitern 14 % ein, daß ihre Einflußnahme nicht erfolgreich war. Die Kollektivmitglieder sind mit dem gegenwärtigen Stand wesentlich zufriedener. Das führt aber dazu, daß sie weniger Einfluß nehmen oder eine Einflußnahme als nicht möglich bewerten.

Eine umfangreichere und damit grundsätzlich auch erfolgreichere Einflußnahme ist weiterhin von folgenden Faktoren abhängig bzw. steht mit ihnen in Wechselwirkung:

- eine höhere Qualifikation,
- stabilere Lebensziele (sehr große Bedeutung der schöpferischen Lebensrealisierung: 60 % Einflußnahme, darunter 55 % erfolgreich / mittlere Bedeutung: 42 % Einflußnahme, darunter 31 % erfolgreich --- sehr große Bedeutung der Mitarbeit an der Gestaltung des Sozialismus: 67 % Einflußnahme, darunter 61 % erfolgreich / mittlere Bedeutung: 42 % Einflußnahme, darunter 34 % erfolgreich),
- exaktere Kenntnisse über die weltweit auf ihrem Fachgebiet zu lösenden Hauptprobleme,
- ein zunehmendes Lebensalter (bis 30 Jahre: 36 % Einflußnahme, darunter 26 % erfolgreich - über 55 Jahre: 78 % Einflußnahme, darunter 67 % erfolgreich),
- höhere Anzahl von Patenten und Neuerungen,
- umfangreichere Arbeit in der Freizeit am Wochenende.

Damit sind sowohl stabile Einstellungen wie auch ein stabiles auf die eigene Arbeit bezogenes Verhalten, das sich mit wachsendem Lebensalter weiter festigt, entscheidende Faktoren dafür, daß sich der Werktätige in seinem Kollektiv dafür einsetzt, daß Produkte einer hohen Qualität entstehen.

Sparzamer Umgang mit Material und Energie sind zwei weitere Forderungen, die heute in jedem sozialistischen Arbeitskollektiv bestehen und deren Berücksichtigung damit auch Auskunft über das Niveau der Kollektivbeziehungen gibt, da diese Forderungen innerhalb des Arbeitsprozesses als begleitende Bedingungen ständig zu berücksichtigen sind.

Die folgende Tabelle gibt über die Einflußnahme auf den sparsamen Umgang mit Energie Auskunft:

Tab. 51: Einflußnahme der MMM-Teilnehmer und Erfinder auf die Einsparung von Energie im Arbeitskollektiv (Angaben in Prozent)

| Gruppen | Einfluß genommen | | keinen Einfluß genommen, weil | | |
|-------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| | erfolg- reich | nichts erreicht | gut ge- löst | nicht inter- essiert | nicht möglich |
| MMM-Koll.-Leiter | 43 | 8 | 25 | 5 | 19 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 28 | 7 | 44 | 10 | 12 |
| Erfinder | 38 | 7 | 35 | 8 | 12 |

Auch hier ist die Einflußnahme wiederum stark von der Leitungsfunktion abhängig, fast ebenso stark aber auch vom Kenntnisniveau. Werktätige ohne Leitungsfunktion betrachten die aktuelle Situation wesentlich stärker als gut gelöst, während Leiter deutlich stärker die aktuelle Situation beeinflussen und zwar überwiegend mit Erfolg (Erfinder: 66 % der übergeordneten Leiter haben auf die Energieeinsparung Einfluß genommen, darunter 61 % mit Erfolg; unter MMM-Teilnehmern haben 62 % der übergeordneten Leiter Einfluß genommen, darunter 48 % erfolgreich).

Je geringer die Kenntnisse der international zu lösenden Hauptprobleme durch die Werktätigen sind, desto größer ist der Anteil jener, die die aktuelle Situation als gut einschätzen, so daß eine Einflußnahme nicht nötig sei (genaue Kenntnis: 33 % gut gelöst - oberflächliche Kenntnisse: 46 % gut gelöst). Die Bewertung der Notwendigkeit einer Einflußnahme und besonders die Überzeugende, erfolgreiche Einflußnahme wird stark durch die Lebenszielposition bestimmt, denn je fester die Lebensziele sowohl hinsichtlich schöpferischer Lebensrealisierung als auch hinsichtlich der Beteiligung an der sozialistischen Gestaltung unserer Gesellschaft ausgeprägt sind, desto größer ist der Anteil jener, der erfolgreich auf die Energieeinsparung Einfluß nimmt. Unter Erfindern sind diese Zusammenhänge wiederum deutlicher als unter MMM-Teilnehmern, wobei weiterhin zu sehen ist, daß diese Ergebnisse auch vom engagierten schöpferischen Verhalten und vom Alter mit beeinflußt wer-

den. Ältere Werktätige gehen mit Energie nicht nur selbstbewußter um, sondern sie nehmen auch stärker und erfolgreicher Einfluß auf die Energieeinsparung im Kollektiv.

Mit wachsendem Alter verringert sich der Anteil jener stark - besonders unter den Erfindern deutlich nachweisbar -, die an einer solchen Einflußnahme kein Interesse haben (18 - 25 Jahre: 22 % --- über 55 Jahre: 0 Prozent).

Die gleichen Zusammenhänge und Tendenzen zeigt die Betrachtung der Einflußnahme auf die Einsparung von Material im Arbeitskollektiv. Der bewußte und sparsame Umgang mit Material ist ebenfalls ein Charakteristikum eines hohen Niveaus sozialistischer Verhaltensweisen im Arbeitskollektiv.

Tab. 52: Einflußnahme der MMM-Teilnehmer und Erfinder auf die Einsparung von Material im Arbeitskollektiv
(alle Angaben in Prozent)

| Gruppe | Einfluß genommen | | keinen Einfluß genommen, weil | | |
|-------------------|------------------|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------|
| | erfolgreich | nichts erreicht | gut gelöst | nicht interessiert | nicht möglich |
| MMM-Koll.-Leiter | 50 | 8 | 26 | 3 | 13 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 33 | 7 | 41 | 7 | 12 |
| Erfinder | 40 | 5 | 35 | 7 | 13 |

Die Ergebnisse gleichen denen der Einflußnahme auf die Energieeinsparung. Das ist wahrscheinlich dadurch bedingt, daß beides von jenen Werktätigen nicht getrennt wird, für die eine Einflußnahme möglich ist. Wer sich bewußt darauf orientiert, in seinem Kollektiv dafür zu sorgen, daß Energie eingespart wird, gehört mit hoher Wahrscheinlichkeit zugleich zu jenen, die sich auch um die Einsparung von Material Gedanken machen. Dabei muß man aber sehen, daß auch die Materialeinsparung von der übernommenen Verantwortung im Kollektiv bzw. im Betrieb (Höhe der Leitungsfunktion) sowie vom Niveau der Kenntnisse international zu lösender Probleme und schließlich auch von der Lebenszielposition abhängt.

Mit wachsendem Alter und engagierterem schöpferischem bzw. Arbeitsverhalten (Nutzung der Zeit des Wochenendes, Anzahl entwickelter Patente und Neuerungen als die wohl deutlichsten Verhaltensparameter dafür) steigt der Anteil jener, die erfolgreich auf die Materialeinsparung Einfluß nehmen. Zugleich geht der Anteil jener deutlich zurück, der nach seinen Angaben keine Möglichkeiten zur Einflußnahme besitzt. Die Qualität der Leitungstätigkeit der jeweils übergeordneten Leitung war ein weiteres Kriterium, auf das von den MMM-Teilnehmern, Erfindern und Leistungsschauteilnehmern Einfluß genommen werden konnte, um die Effektivität der Arbeit ihres Kollektivs weiter zu erhöhen.

Über die Resultate gibt die folgende Tabelle einen ersten Überblick.

Tab. 53: Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Erhöhung der Qualität der Leitungstätigkeit (Angaben in Prozent)

| Gruppe | Einfluß genommen | | keinen Einfluß genommen, weil | | |
|--------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| | erfolg- reich | nichts erreicht | gut ge- löst | nicht interes- siert | nicht möglich |
| MMM-Koll.-Leiter | 13 | 33 | 21 | 4 | 29 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 5 | 18 | 21 | 10 | 46 |
| Erfinder | 9 | 26 | 17 | 4 | 45 |
| LST-Koll.-Leiter | 20 | 30 | 22 | 4 | 24 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| jg.Wissenschaftl. | 4 | 9 | 22 | 17 | 48 |

Die Resultate zeigen, daß eine recht hohe Anzahl von Angehörigen aller Gruppen darauf hinweisen, daß sie auf die Erhöhung der Qualität der Leitungstätigkeit der jeweils übergeordneten Leitung nicht Einfluß nehmen können.

Zugleich fällt auf, daß in allen Gruppen weniger als ein Viertel nur meinen, daß die gegenwärtige Situation gut gelöst ist und so keiner weiteren Einflußnahme bedarf. Aber auch

nur sehr wenige haben diese Situation erfolgreich beeinflusst, obwohl der Anteil jener, der insgesamt versucht hat, auf eine Verbesserung der Leitungstätigkeit Einfluß zu nehmen, recht hoch ist.

Interessant ist, daß die versuchte aber zugleich auch ohne Erfolg gebliebene Einflußnahme mit der Leitungsfunktion ansteigt und unter Leitern mit weiteren unterstellten Leitern am höchsten ist. Das betrifft sowohl die MMM-Teilnehmer und Erfinder wie auch die Leistungsschauteilnehmer (bei letzteren allerdings aufgrund der spezifischen Struktur an den Hochschulen lediglich auf schmaler Populationsbreite nur schwer statistisch zu sichern). Immerhin nahmen unter den Erfindern 56 % der übergeordneten Leiter Einfluß, aber nur 14 % erfolgreich (Leiter von Primärkollektiven: 38 %, 11 % erfolgreich), unter den MMM-Teilnehmern nahmen 58 % der übergeordneten Leiter Einfluß, nur 10 % erfolgreich (Leiter von Primärkollektiven: 48 %, darunter 12 % erfolgreich).

Je niedriger das fachliche Informationsniveau, je niedriger die erreichte Qualifikation und je instabiler die Lebensziele, aber auch je jünger und je weniger die Bereitschaft, das eigene Leistungsvermögen voll auszuschöpfen, um so größer ist jeweils der Anteil jener, der angibt, auf die Qualität der Leitungstätigkeit der übergeordneten Leitung gegenüber dem eigenen Arbeitskollektiv keinen Einfluß nehmen zu können, obwohl er im allgemeinen der aktuellen Situation noch kritischer gegenübersteht als die anderen.

Wie bereits mehrfach erwähnt, sind die sozialen Beziehungen in den Arbeitskollektiven in der Regel gut und viele der Untersuchungsteilnehmer sind damit zufrieden. Solche Beziehungen entstehen aber nicht im Selbstlauf, sondern sind in der Regel das Resultat bewußter Bemühungen der Werktätigen um gute soziale Beziehungen sozialistischer Persönlichkeiten.

Die folgende Tabelle zeigt die in dieser Richtung erfolgende Einflußnahme.

Tab. 54: Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Art der sozialen Beziehungen im eigenen Arbeitskollektiv (Angaben in Prozent)

| Gruppe | Einfluß genommen | | keinen Einfluß genommen, weil | | |
|--------------------|------------------|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------|
| | erfolgreich | nichts erreicht | gut gelöst | nicht interessiert | nicht möglich |
| MMM-Koll.-Leiter | 28 | 10 | 47 | 3 | 6 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 15 | 11 | 48 | 12 | 15 |
| Erfinder | 26 | 11 | 41 | 8 | 14 |
| LST-Koll.-Leiter | 16 | 8 | 46 | 14 | 16 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 11 | 8 | 40 | 19 | 22 |
| jg.Wissenschaftl. | 18 | 8 | 55 | 10 | 9 |

Die Ergebnisse weisen erst einmal darauf hin, daß annähernd jeder zweite Untersuchungsteilnehmer mit den gegenwärtigen sozialen Beziehungen zufrieden ist. Diese Zufriedenheit ist aber teilweise auch kritisch zu sehen, weil beispielsweise unter Erfindern jene zufriedener sind, die ihr Leistungsvermögen nach dem X. Parteitag weniger gut ausschöpfen und jene weniger zufrieden, die es gut ausschöpfen. Dem entspricht auch, daß Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion in allen Untersuchungsgruppen mit dem gegenwärtigen Zustand am zufriedensten sind, während die Leiter stärker Einfluß auf Veränderungen nehmen, die nach Einschätzung der übergeordneten Leiter auch am erfolgreichsten waren.

Je geringer die Informiertheit und je instabiler die Lebensziele aber auch je jünger die Teilnehmer sind, desto größer ist auch hier der Anteil jener, der nach eigenen Angaben keinen Einfluß nehmen kann, damit sich die sozialen Beziehungen verbessern. Dabei ist aber insgesamt interessant, daß es positive Beziehungen gibt zwischen der Einflußnahme, der erfolgreichen Einflußnahme und dem Engagement für höhere Leistungen, bessere Informiertheit und höheres berufliches

Engagement. Dieses Ergebnis ist deshalb so wichtig, weil das Ziel nicht darin besteht, eine hohe soziale Harmonie in den Arbeitskollektiven zu schaffen, sondern es um die Herausbildung einer leistungsorientierten Atmosphäre geht, in der hohe und schöpferische Resultate erzielt werden können. Das aber scheint wirklich in der Absicht jener zu liegen, die sich um die Verbesserung der sozialen Beziehungen in ihren Kollektiven bemühen. Denn unter denen, die Einfluß nehmen, dominieren jene, die selbst hohe Wertorientierungen vertreten und hoch engagiert sind.

Unsere Forschungen zeigen seit Jahren, daß in der großen Mehrheit der Arbeitskollektive erhebliche Widersprüche bestehen zwischen der Forderung der Werktätigen nach einer leistungsgerechten Vergütung in Form einer Bezahlung nach der Leistung und den tatsächlichen Vergütungsmodi.

Diese Widersprüche belasten vielfach sowohl die Effektivität der Produktivität, die Arbeitsintensität und auch die sozialen Beziehungen innerhalb der Kollektive.

Die folgende Tabelle gibt Auskunft, in welchem Maße die MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer selbst auf die Bezahlung nach der Leistung Einfluß nehmen. Dabei ist aber zu beachten, daß die Angehörigen der einzelnen Untersuchungsgruppen in unterschiedliche Systeme der Vergütung integriert sind und diese wiederum unterschiedlich große Spielräume für eine adäquate, leistungsbezogene Vergütung lassen.

Tab. 55: Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Vergütung nach der Leistung in ihren Kollektiven (Angaben in Prozent)

| Gruppe | Einfluß genommen | | keinen Einfluß genommen, weil | | |
|---|------------------|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------|
| | erfolgreich | nichts erreicht | gut gelöst | nicht interessiert | nicht möglich |
| MMM-Koll.-Leiter | 21 | 31 | 19 | 2 | 28 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 8 | 16 | 21 | 5 | 49 |
| Erfinder | 21 | 18 | 15 | 3 | 43 |
| LST-Koll.-Leiter | 6 | 7 | 21 | 3 | 63 |
| LST-Koll.-Mitarb.: jg.Wissenschaftl. | 3 | 4 | 22 | 7 | 64 |

Auch diese Ergebnisse unterstreichen, daß dieser Bereich stark problemgeladen ist. Nur etwa ein Viertel der Werktätigen aus den verschiedenen Gruppen sind mit der gegenwärtigen Situation zufrieden. Mit Ausnahme der MMM-Kollektivleiter sind fast die Hälfte bis annähernd zwei Drittel der Meinung, daß eine Einflußnahme nicht möglich ist. Der größte Teil jener, der darauf Einfluß zu nehmen versuchte, hat dabei nichts erreicht, lediglich unter Erfindern ist diese Bilanz positiv.

Wissenschaftler und junge Wissenschaftler nehmen von vornherein den geringsten Einfluß, obwohl trotz des einheitlichen Systems doch einige angeben, etwas erreicht zu haben und damit nachweisen konnten, daß auch dieses Vergütungssystem in Richtung einer leistungsgerechteren Vergütung beeinflusbar ist.

Obwohl übergeordnete Leiter die Situation nicht besser einschätzen als Leiter von Primärkollektiven und Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion, geben sowohl unter MMM-Koll.-Mitarbeitern wie auch unter Erfindern jeweils 48 % an, daß sie erfolgreich auf eine Verbesserung der Situation Einfluß genommen haben, weitere 18 % (Erfinder) bzw. 14 % (MMM-Koll.-Mitarbeiter) haben bisher vergeblich die Situation zu beeinflussen versucht.

Die Zufriedenheit geht mit der Qualifikationshöhe zurück und steigt erst wieder bei promovierten Werktätigen leicht an.

Stabile Lebensziele scheinen die Sicherheit im Auftreten zu erhöhen und führen dazu, daß Werktätige mit fester ausgeprägten Lebenszielen mit höherer Wahrscheinlichkeit überhaupt Einfluß zu nehmen versuchen und dies auch erfolgreicher zuende führen. Instabile Lebensziele führen dagegen zu dem Glauben, die gegenwärtige Situation nicht beeinflussen zu können.

Die Einflußnahme und vor allem die erfolgreiche Beeinflussung steigt mit wachsendem Alter, zugleich geht der Anteil jener zurück, der glaubt, daß eine Einflußnahme nicht möglich ist. (Die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation wird dagegen vom Alter nicht beeinflusst.) Gleiche Tendenzen

gibt es zur Nutzung der freien Zeit des Wochenendes zur Lösung von Aufgaben des Arbeitsgebietes. Jene Werktätigen, die am Wochenende einen umfangreicheren Teil ihrer Zeit zur Arbeit nutzen, nahmen bisher auch erfolgreicher Einfluß und glauben dementsprechend häufiger daran, daß eine Einflußnahme möglich ist, sie sind allerdings mit der aktuellen Situation nicht mehr zufrieden als andere.

Als sehr wichtig muß das Ergebnis angesehen werden, daß die Ausschöpfung des Leistungsvermögens nach dem X. Parteitag um so höher ist, je mehr die Werktätigen davon überzeugt sind, daß eine Einflußnahme möglich ist und je stärker sie versucht haben, Einfluß - möglichst erfolgreich - zu nehmen und daß sie um so geringer ist, je weniger sie daran glauben, auf die Gerechtigkeit in der Vergütung der Arbeitsleistung Einfluß nehmen zu können.

Letzteres unterstreicht noch einmal die Wichtigkeit einer leistungsgerechten Vergütung.

Wenn wir die hier angeführten Bereiche noch einmal insgesamt betrachten, dann können wir feststellen, daß schöpferische Kollektive durch vielfältige Prozesse charakterisiert sind, die insgesamt auf eine Erhöhung des Leistungsniveaus zielen. An der Spitze dieser Prozesse stehen im allgemeinen die Leiter der Arbeitskollektive und deren übergeordnete Leiter.

Andererseits muß gesehen werden, daß die Mitglieder der Kollektive ihre Kollektive durchgehend recht differenziert und kritisch einschätzen. Auch das scheint wohl ein Merkmal schöpferisch tätiger Persönlichkeiten im Verhältnis zu ihren Arbeitskollektiven zu sein. Sie stellen an ihr Kollektiv höhere Anforderungen und versuchen, selbst auf die Durchsetzung dieser Anforderungen stärker persönlich Einfluß zu nehmen. Hiermit werden Entwicklungsprozesse sichtbar, das Kollektiv kann sich folglich als Ganzes entwickeln.

Diese von Perlaki im obigen Zitat nicht gesehene Möglichkeit ist dafür wichtig, daß das Kollektiv tatsächlich mehr Potenzen verwirklicht als sie nur der "schöpferische Kopf" des Kollektivs besitzt.

Die hier untersuchten progressiven Verhaltensweisen und -normen werden von den progressivsten Kräften des Kollektivs durchzusetzen versucht, wobei die große Bedeutung der stabilen Wertorientierungen und Lebensziele für die Führung dieses Auseinandersetzungsprozesses sichtbar wird.

Neben dem oben dargestellten hohen Niveau der Wertorientierungen ist also das Bemühen um das Durchsetzen hoher Verhaltensnormen aller Mitglieder im Arbeitskollektiv, das zudem von den schöpferisch am stärksten befähigten Persönlichkeiten ausgeht, ein weiteres Charakteristikum schöpferischer Kollektive.

Ein drittes Charakteristikum ist die weitere Herausbildung, Stabilisierung und breitere Fundierung der Lebensziele der Kollektivmitglieder.

Zu den bedeutsamsten Lebenszielen schöpferischer Persönlichkeiten gehören nach unseren bisherigen Forschungen die Ziele,

- schöpferisch sein, Neues ausdenken, etwas Erfinden oder Entdecken wollen,
- in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten wollen,
- sich voll und ganz für den Sozialismus einsetzen wollen,
- eine berufliche Arbeit ausüben wollen, in der man voll aufgehen kann.

Diese Lebensziele besitzen bei schöpferischen Persönlichkeiten ein hohes Integrationsniveau und beeinflussen stark ihr konkretes Verhalten. Bisher vorgenommene Transformationsanalysen zeigen, daß ihre Bedeutung für die Persönlichkeit um so größer ist, je höher das insgesamt erreichte Niveau des schöpferischen Denkens und Handelns ist.

Wir wenden uns den Lebenszielen in der angegebenen Reihenfolge zu:

Das für schöpferisches Denken und Handeln bedeutsamste Lebensziel ist das nach schöpferischer Lebensrealisierung, etwas Neues ausdenken, etwas Entdecken oder Erfinden wollen. Wir fügen zum Vergleich in die Tabellen zusätzlich die Werte der DDR-repräsentativen Population der Untersuchung U 79 unter jungen Berufstätigen und der MIM-Hauptarbeiter zur

XXI. MMM aus dem gleichen Untersuchungszeitraum wie der U 79 ein. Bei den Haupterarbeitern handelt es sich um eine Gruppe Berufstätiger, die nach Angabe der Standbetreuer zur XXI.ZMMM den Hauptanteil an der Erarbeitung des MMM-Exponats in ihrem jeweiligen Erarbeiterkollektiv geleistet hatten.

Tab. 56: Die persönliche Bedeutung des Lebenszieles, schöpferisch sein zu wollen, Neues auszudenken, etwas zu erfinden (Angaben in Prozent)

| Gruppen | Dieses Ziel hat für mein Leben Bedeutung | | | | | n |
|--------------------|--|-------|----------|---------|-------|------|
| | sehr große | große | mittlere | geringe | keine | |
| U 79 | 12 | 34 | 36 | 14 | 4 | 3204 |
| MMM-Haupterarb. | 26 | 53 | 18 | 2 | 0 | 464 |
| MMM-Koll.-Leiter | 34 | 50 | 14 | 2 | 0 | 124 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 17 | 44 | 30 | 8 | 1 | 831 |
| Erfinder | 42 | 46 | 10 | 2 | 0 | 704 |
| LST-Koll.-Ltr. | 62 | 34 | 4 | 0 | 0 | 77 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | | |
| Studenten | 18 | 54 | 25 | 3 | 0 | 264 |
| jg.Wissensch. | 34 | 50 | 14 | 2 | 0 | 191 |

Bereits diese Tabelle zeigt, daß Gruppen mit objektiv größerem Anteil schöpferisch zu vollziehender Arbeitstätigkeiten zugleich einen größeren Teil jener Werktätiger umfassen, die diesem Ziel für ihr persönliches Leben sehr große oder zumindest große Bedeutung zuerkennen. Besonders auffällig ist das unter den Wissenschaftlern (LST-Koll.-Leiter), unter Erfindern, unter jungen Wissenschaftlern und unter den Leitern der MMM-Kollektive.

Die Ergebnisse der U 79 zeigen die Verteilung unter jungen Berufstätigen insgesamt.

Auffällig ist die doch relativ eingeschränkte Bedeutung, die dieses Ziel für die Mehrheit der Studenten hat.

Zusammenhänge zwischen der Stabilität des Lebenszieles und weiteren Einstellungs- und Verhaltensmerkmalen bestehen zu all jenen Merkmalen, die für schöpferische Leistungen von

Bedeutung sind. Dabei sind diese Zusammenhänge um so enger, je schöpferischer engagiert die Gesamtgruppe ist.

Wir möchten das an einem Vergleich zwischen den Erfindern und den Mitarbeitern in den MMM-Kollektiven zeigen.

Tab. 57: Die Ausprägung des Lebenszieles nach schöpferischer Lebenszielrealisierung in Abhängigkeit von weiteren Einstellungs- und Verhaltensmerkmalen. Vergleich der Erfinder und Mitarbeiter von MMM-Kollektiven.
Nur sehr große Bedeutung, in Klammern: große Bedeutung.
(Angaben in Prozent)

| Bereich/ Merkmale | Erfinder | n | MMM-Teilnehmer | n |
|--|----------|-----|----------------|-----|
| Hauptrichtungen des wiss.-techn.Fortschr. | | | | |
| genau | 55 (40) | 249 | 37 (42) | 73 |
| ... oberflächlich | 31 (42) | 86 | 11 (42) | 302 |
| nicht | 8 (54) | 13 | 4 (29) | 107 |
| Lebensziel Gestaltung des Sozialismus | | | | |
| sehr große Bedeutung | 70 (26) | 203 | 30 (48) | 250 |
| ... mittlere | 26 (51) | 136 | 9 (34) | 152 |
| geringe/keine | 16 (61) | 31 | 5 (20) | 41 |
| Lebenszufriedenheit | | | | |
| vollkommen zufrieden | 64 (29) | 42 | 18 (47) | 73 |
| mit gew.Einschränkungen | 43 (46) | 308 | 18 (42) | 340 |
| kaum/nicht | 29 (41) | 17 | 13 (40) | 15 |
| Einschätzung des Kollektivs als schöpferisch | | | | |
| sehr stark schöpferisch | 63 (30) | 79 | 39 (36) | 33 |
| stark schöpferisch | 43 (49) | 184 | 19 (52) | 195 |
| mittel | 33 (47) | 86 | 9 (36) | 152 |
| schwach/nicht | 27 (40) | 15 | 29 (29) | 35 |
| soziale Herkunft, nur: Intelligenz | | | | |
| männlich | 44 (48) | 603 | 27 (53) | 193 |
| weiblich | 14 (38) | 42 | 4 (39) | 71 |
| Ausschöpf. des Leistgsvermögens nach dem Par-teitag | | | | |
| vollkommen | 55 (42) | 55 | 30 (50) | 88 |
| mit gew. Einschränkungen | 39 (46) | 216 | 18 (46) | 455 |
| ... nicht | 52 (36) | 91 | 23 (26) | 39 |

Die hier erkennbaren Zusammenhänge zeigen die hohe Bedeutung unterschiedlicher Faktoren für die Stabilisierung des schöpferischen Niveaus sozialistischer Werktätiger.

Teilweise verschiebt die geringe Anzahl der Personen in den Untergruppen das Ergebnis etwas, möglicherweise auch durch eine andere Position ihrer eigenen Stellung modifiziert (z.B. der Anteil der MMM-Teilnehmer, der sein Kollektiv als nicht oder nur schwach schöpferisch bewertet aber trotzdem über einen hohen Wunsch nach schöpferischer Lebenszielrealisierung verfügt oder der große Teil der Erfinder, die nach dem Parteitag ihr Leistungsvermögen nicht besser ausschöpfen, doch befinden sich unter ihnen bereits 64 %, die angeben, daß sie nicht (30 %) oder kaum (34 %) mehr leisten könnten, wenn man von ihnen mehr verlangen würde und die demzufolge ihr Leistungsvermögen generell bereits besser ausschöpfen. Letzteres sind von der Gesamtgruppe der Erfinder nur 53 %, darunter nur 11 %, die nicht mehr leisten könnten.

Erwartungsgemäß beeinflusst die schöpferische Lebenszielrealisierung das konkrete Verhalten. Unter denen, die bisher keinen oder nur ein Patent/Neuerervorschlag erfolgreich abgeschlossen haben, vertreten 15 % die Position, daß dieses Lebensziel für sie sehr große Bedeutung besitzt, von denen, die über 20 leisteten, dagegen 64 %. Ähnliche Zusammenhänge bestehen zur Ausnutzung der Zeit des Wochenendes für berufliche Probleme (0-1 Std.: 21 % ... 10-15 Std.: 69 %).

Dieses Lebensziel steigt nach unseren Ergebnissen mit dem Alter an. Das scheint aber ein methodischer Artefakt derart zu sein, daß unter Erfindern eine solche Selektion eintritt, daß mit wachsendem Lebensalter jene erfinderisch tätig bleiben, die über eine stabilere Lebenszielposition verfügen.

Es sind bis 30 Jahre: 26 %; bis 40 Jahre: 35 %; bis 45 Jahre: 44 %; bis 50 Jahre: 51 % und über 50 Jahre: 59 %.

Diese Selektion scheint sich auch auf andere Bereiche auszuwirken und Altersentwicklungen aufzuzeigen, die in der Realität nicht auf Entwicklungs- sondern auf Selektionsprozesse zurückzuführen sind.

Die gleichen Erscheinungen und Zusammenhänge, die hier dargestellt worden sind, finden sich auch unter der Gruppe der

Leistungsschau-Mitarbeiter, einschließlich der dargestellten Verhaltensmerkmale, der Geschlechtsdifferenzen, die lediglich bei jungen Wissenschaftlern etwas geringer sind, und der Altersunterschiede.

Den Zusammenhang des Lebenszieles nach schöpferischer Orientierung des eigenen Lebens mit anderen Lebenszielen zeigt die folgende Tabelle jeweils an den Extremgruppen.

Tab. 58: Die Integration der Lebensziele unter den schöpferisch am stärksten - schwächsten orientierten MMM-Koll.-Mitgliedern und Erfindern (Angaben in Prozent)

| Lebensziel | Schöpferische Lebenszielorientierung | | | |
|--|--------------------------------------|---------|------------|---------|
| | MMM-Koll.-Mitarb. | | Erfinder | |
| | sehr stark | schwach | sehr stark | schwach |
| in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten | 40 | 3 | 49 | 0 |
| sich voll und ganz für den Sozialismus einsetzen | 54 | 9 | 49 | 9 |
| eine berufliche Arbeit ausüben, in der man voll aufgeht | 76 | 5 | 78 | 18 |
| umfangreiches Wissen auf vielen Gebieten erwerben | 45 | 8 | 37 | 18 |
| ----- | | | | |
| für andere Menschen da sein, auch wenn man selbst auf etwas verzichten muß | 30 | 5 | 23 | 0 |
| ein glückliches Ehe- und Familienleben führen | 84 | 64 | 78 | 45 |
| ----- | | | | |
| alles, was das Leben bietet, in vollen Zügen genießen, man lebt nur einmal | 18 | 15 | 3 | 27 |

Die Tabelle verdeutlicht, daß fast alle anderen Lebensziele der hier untersuchten Persönlichkeiten von dem Lebensziel nach schöpferischer Orientiertheit abhängig sind bzw. mit

diesem Lebensziel im Zusammenhang stehen. Eine Ausnahme bildet nur unter MMM-Teilnehmern das Ziel, das Leben in vollen Zügen zu genießen, unter Erfindern wird dieses Ziel von den schöpferisch Orientierten eindeutig weniger gewählt, es stellt für sie kein anstrebenswertes Lebensziel dar.

Damit bestätigen diese Resultate unsere bisherigen Ergebnisse auf diesem Gebiet. Eine schöpferische Lebenszielorientierung ist ein im allgemeinen festes Fundament für die weitere Entwicklung umfassend schöpferisch befähigter sozialistischer Persönlichkeiten, die hohe Anstrengungen auf sich nehmen, um die gestellten Ziele zu erreichen. Die in der bisherigen Darstellung in dieser Forschung häufig charakterisierte Bedeutung dieser Lebenszielposition wird hier noch einmal stark unterstrichen.

Unsere Ergebnisse zeigen zugleich, daß schöpferische Lebenszielorientierung der Kollektivmitglieder ein wichtiges Charakteristikum schöpferischer Kollektive ist, es ist eines der sie und ihre weitere Entwicklung konstituierenden Merkmale.

Als weiteres Lebensziel soll das Ziel betrachtet werden, in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten zu wollen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, der wiederum durch die Ergebnisse der U 79 und der der Haupterarbeiter zur XXI. ZMMM ergänzt wird.

Tab. 59: Die persönliche Bedeutung des Lebenszieles, in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten zu wollen
(Angaben in Prozent)

| Gruppen | Dieses Ziel hat für mein Leben Bedeutung | | | | |
|---------------------|--|-------|----------|---------|-------|
| | sehr große | große | mittlere | geringe | keine |
| U 79 | 12 | 49 | 32 | 6 | 1 |
| MMM-Haupterarbeiter | 17 | 55 | 25 | 3 | 0 |
| MMM-Koll.-Leiter | 20 | 58 | 20 | 1 | 1 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 13 | 51 | 32 | 4 | 0 |
| Erfinder | 26 | 55 | 16 | 2 | 1 |
| LST-Koll.-Leiter | 48 | 42 | 8 | 1 | 1 |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 9 | 47 | 36 | 8 | 0 |
| jg.Wissenschaftl. | 14 | 61 | 21 | 2 | 2 |

Dieses Ergebnis zeigt, daß der größte Teil aller Untersuchungsteilnehmer diesem Ziel große Bedeutung beimißt, aber daß auch nur relativ kleine Teile der jeweiligen Gruppen - mit Ausnahme der untersuchten Wissenschaftler - diesem Ziel eine sehr große Bedeutung zuerkennen. Damit sieht das Gesamtbild ganz anders aus als bei der Erforschung des Lebenszieles nach schöpferischer Lebensorientierung. Nach bisherigen Forschungen bildet sich auch dieses Lebensziel in einem niedrigen Lebensalter heraus und solche in Querschnittsuntersuchungen feststellbaren Differenzen zwischen einzelnen Gruppen sind durch ihre unterschiedliche Zusammensetzung bestimmt. Dieses Lebensziel gehört damit mit zu den die jeweilige Gruppe konstituierenden Merkmalen, ähnlich dem Ziel nach schöpferischer Lebensorientierung und dem nach Mithilfe an der Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft, vor allem in Form eines eigenständigen Beitrages auf dem persönlichen Arbeitsgebiet. Das ist bei der folgenden detaillierteren Betrachtung mit zu beachten. Denn beispielsweise hat dieses Lebensziel unter den 18- bis 30jährigen Erfindern erst für 12 % sehr große Bedeutung. Diese steigt unter den älteren Altersgruppen an und erreicht schließlich bei denen, die älter als 50 Jahre sind, 43 % der Gesamtgruppe.

Die Handlungsrelevanz dieses Zieles ist äußerst hoch. Je fester das Ziel ausgeprägt ist, desto länger wird in der Freizeit gearbeitet und desto mehr Patente und Neuerungen werden angefertigt. Aber es gilt auch: je mehr in der Freizeit gearbeitet wird und je mehr Patente angefertigt wurden, desto stabiler ist dieses Lebensziel ausgeprägt - es wird beispielsweise von 58 % jener sehr stark vertreten, die am Wochenende zwischen 10 und 15 Stunden arbeiten, aber nur von 12 % derer, die höchstens eine Stunde arbeiten. Andererseits ist es für nur 4 % der erstgenannten von nur mittlerer und von keinem von noch geringerer Bedeutung, von den letztgenannten dagegen hat es für 35 % nur eine mittlere oder noch geringere Bedeutung. Unter jenen, die bisher höchstens ein Patent/Neuerung erarbeiteten, hat dieses Ziel nur für 7 % sehr große Bedeutung, unter jenen mit mehr als 20 ($n = 146$) dagegen für 45 %.

Dieses Ziel wird von den Erfindern höher angestrebt, die mit dem Leben zufriedener sind (sehr zufrieden: 38 % sehr große, nur 10 % mittlere Bedeutung; kaum oder nicht zufrieden: 0 % sehr große, 36 % aber mittlere oder schwache Bedeutung). Unter den MMM-Kollektiv-Mitarbeitern steht die Lebenszufriedenheit dagegen in keinem Zusammenhang zu diesem Lebensziel. Dieses Resultat macht auf die engere Bindung der Gruppe der Erfinder an die durch erfinderische Arbeit angestrebte Lebenszielrealisierung aufmerksam und verdeutlicht, daß sie in der erfinderischen Tätigkeit den Sinn ihres Lebens sehen. Das Ziel wird weiterhin von jenen Erfindern und MMM-Kollektiv-Mitarbeitern (analog Leistungsschauteilnehmern) höher ausgeschöpft, die besser über den WTF informiert sind (Erfinder: WTF genau: 43 % sehr große Bedeutung - WTF nicht informiert: 0 % sehr große Bedeutung / MMM-Kollektiv-Mitarbeiter: WTF genau: 25 % sehr große Bedeutung - WTF nicht: 6 % sehr große Bedeutung), dieses als persönliches Lebensziel ansehen/engagiert zur Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft beizutragen (Erfinder: Lebensziel sehr große Bedeutung: 58 % in Übereinstimmung mit dieser Lebenszielausprägung/Lebensziel nur schwache oder keine Bedeutung: 6 % erkennen auch nur dem Lebensziel nach überdurchschnittlichen Leistungen sehr große Bedeutung zu. MMM-Teilnehmer: 32 % - 5 %).

Dieses Resultat bestätigt erneut aus einer anderen Sicht, daß beide Lebensziele eng miteinander verbunden sind, denn immerhin meinen von denen, für die die Gestaltung des Sozialismus kein oder nur ein geringes Lebensziel darstellt, auch 71 %, daß das Streben nach überdurchschnittlichen Leistungen für sie nur mittlere oder noch geringere Bedeutung hat.

Ähnlich eng ist der Bezug zum Lebensziel nach schöpferischer Lebensorientierung, zumal in den hier untersuchten Gruppen schöpferische Leistungen zugleich überdurchschnittliche Leistungen darstellen, obwohl beides nicht miteinander identisch ist. Für die das Lebensziel nach schöpferischer Lebensorientierung sehr große Bedeutung besitzt, sehen immerhin 49 % der Erfinder und 40 % der MMM-Kollektiv-Mitarbeiter das Streben nach überdurchschnittlichen Leistungen als von gleich-

falls sehr groß und weitere 45 % der Erfinder und 47 % der MMM-Teilnehmer als von großer Bedeutung für sich an. Ist dieses Lebensziel nach schöpferischer Lebensorientierung für sie persönlich nur schwach oder nicht bedeutsam, dann bewerten unter den Erfindern niemand und unter den MMM-Teilnehmern nur 3 % das Streben nach überdurchschnittlichen Leistungen als ein sehr bedeutsames persönliches Lebensziel. Wie eng die Zusammenhänge zwischen diesem Lebensziel und der Bewertung des Kollektivs sind, zeigt die folgende Tabelle in der Rubrik der Erfinder. Hier bestehen echte Zusammenhänge derart, daß sich dieses Lebensziel in schöpferischen Kollektiven positiv entwickelt und stabilisiert und gleichzeitig Werktätige mit einem fester ausgeprägten Lebensziel nach überdurchschnittlichen Leistungen in ihren Kollektiven darauf Einfluß nahmen, daß sich ein solches Klima herausbildet.

Tab. 60: Zusammenhang zwischen der Bedeutung des Lebenszieles nach überdurchschnittlichen Leistungen und der Bewertung des eigenen Arbeitskollektivs
(Angaben in Prozent)

| Mein Arbeitskollektiv ist ein schöpferi- sches Kollektiv | Das Lebensziel nach überdurchschnitt- lichen Leistungen hat für mich Be- deutung | | | | |
|--|--|-------|---------------|--------------------|-----|
| | sehr große | große | mitt- lere | schwache/ keine | n |
| <hr/> | | | | | |
| <u>ERFINDER</u> | | | | | |
| sehr stark | 43 | 51 | 5 | 1 | 79 |
| stark | 24 | 61 | 14 | 1 | 184 |
| mittel | 21 | 50 | 27 | 2 | 86 |
| schwach/nicht | 0 | 27 | 60 | 13 | 15 |
| <hr/> | | | | | |
| <u>MMM-Koll.-Mitarb.</u> | | | | | |
| sehr stark | 27 | 52 | 21 | 0 | 33 |
| stark | 13 | 59 | 23 | 5 | 194 |
| mittel | 6 | 46 | 44 | 4 | 153 |
| schwach/nicht | 17 | 40 | 43 | 0 | 35 |
| <hr/> | | | | | |
| <u>LST-Koll.-Mitarb.</u> | | | | | |
| sehr stark | 30 | 55 | 13 | 2 | 53 |
| stark | 15 | 55 | 24 | 6 | 108 |
| mittel | 6 | 48 | 32 | 14 | 62 |
| schwach/nicht | 13 | 20 | 47 | 20 | 15 |

Die Tabelle zeigt diese Zusammenhänge am stärksten unter den Erfindern, die - zumindest in der Mehrheit - in ihrem Arbeitskollektiv ja explizit vor der Aufgabe stehen, überdurchschnittliche Leistungen vorzulegen. Denn obwohl nicht jede überdurchschnittliche Leistung eine schöpferische Leistung zu sein braucht, muß man davon ausgehen, daß jede erfinderische eine überdurchschnittliche Leistung ist.

Die anderen Kollektive haben zum großen Teil primär andere Aufgaben und deshalb müssen die Zusammenhänge notwendigerweise schwächer werden - bei den Leistungsschauteilnehmern auch wohl vor allem durch die Studentenkollektive bedingt.

Für die Kollektivbetrachtung zeigt aber gerade dieser Zusammenhang, der ja auch zur schöpferischen Lebenszielorientierung sehr eng war, wie wichtig hohe Lebensziele der Persönlichkeit für eine schöpferische Orientierung des gesamten Kollektivs sind.

Die bisherigen Ergebnisse haben die hohe Bedeutung der staatsbürgerlichen Fundierung des Verhaltens durch das Lebensziel gezeigt, sich voll und ganz für den Sozialismus einsetzen zu wollen. Die absolute Ausprägung dieses Lebenszieles in den verschiedenen Gruppen zeigt die folgende Tabelle.

Tab. 61: Die persönliche Bedeutung des Lebenszieles, sich voll und ganz für den Sozialismus einsetzen zu wollen (Angaben in Prozent)

| Gruppen | Dieses Ziel hat für mein Leben Bedeutung | | | | |
|---------------------|--|-------|----------|---------|-------|
| | sehr große | große | mittlere | geringe | keine |
| U 79 | 18 | 37 | 31 | 11 | 2 |
| MMM-Haupterarbeiter | 27 | 45 | 23 | 4 | 1 |
| MMM-Koll.-Leiter | 39 | 44 | 16 | 2 | 0 |
| MMM-Koll.-Mitarb. | 30 | 46 | 19 | 4 | 1 |
| Erfinder | 29 | 47 | 19 | 4 | 1 |
| LST-Koll.-Leiter | 49 | 50 | 1 | - | - |
| LST-Koll.-Mitarb.: | | | | | |
| Studenten | 33 | 47 | 16 | 4 | - |
| jg. Wissenschaftl. | 35 | 49 | 12 | 3 | 1 |

Die Ergebnisse zeigen - auch im Vergleich zu den zu einem früheren Zeitpunkt untersuchten Gruppen und insbesondere zur repräsentativen Population der U 79 - die große Bedeutung, die dieses Lebensziel für schöpferische Persönlichkeiten besitzt. Man kann davon ausgehen, daß für etwa drei Viertel bis vier Fünftel der schöpferisch erfolgreich tätigen MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer dieses Lebensziel sehr große oder mindestens große Bedeutung besitzt. Das ist eine ausgezeichnete Basis für weitere Erfolge im Neuerer- und Erfinderwesen, da ja diese Tätigkeit, und dazu noch bei erforderlichen wachsenden Anstrengungen um so stärker, von den stabilen Einstellungen beeinflusst wird, persönlich zur Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft beizutragen.

Die deutlichen Differenzen, die diese Tabelle zugunsten der jeweiligen Kollektivleiter zeigt, aber auch die fehlenden zwischen den Studenten und jungen Wissenschaftlern sowie ebenfalls nur nichtsignifikante Differenzen zwischen Arbeitern, Fach- und Hochschulabsolventen unter den MMM-Koll.-Mitarbeitern verdeutlichen, daß die Festigkeit dieses Lebenszieles stark durch die Leitungsposition bestimmt wird. Auch innerhalb der Kollektive vertreten Leiter und mitarbeitende übergeordnete staatliche Leiter dieses Lebensziel deutlich stabiler als Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion. In den MMM-Kollektiven vertreten 59 % der übergeordneten Leiter (n=37) und 35 % der Leiter von Primärkollektiven (n=137) aber demgegenüber nur 28 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion, in Erfinderkollektiven 37 % der übergeordneten (n=123) und 36 % der Primärkollektivleiter (n=304) gegenüber nur 19 % der Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion die Position, daß dieses Lebensziel für sie sehr große Bedeutung besitzt. Alle weiteren Zusammenhänge werden durch diesen Zusammenhang zwischen staatlich übertragener und persönlich akzeptierter Verantwortung als staatlicher Leiter und dieser persönlichen Lebenszielstellung entscheidend modifiziert. Das ist bei der Betrachtung der folgenden Tabelle zu beachten.

Tab. 62: Die Ausprägung des Lebenszieles nach vollem Einsatz für die Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft in Abhängigkeit von weiteren dieses Lebensziel modifizierenden Einstellungs- und Verhaltensmerkmalen
Nur sehr große Bedeutung, in Klammern: große Bedeutung (Angaben in Prozent, Populationsstärke vgl. Tab. 57)

| Bereich/ Merkmale | Erfinder | | MMM-Teilnehmer | |
|--|----------|---------------|----------------|------------|
| Hauptrichtungen des wiss.-techn.Fort- schritts | | | | |
| genau | 42 | (41) | 39 | (49) |
| *** | | | | |
| oberflächlich | 24 | (44) | 29 | (46) |
| nicht | 15 | (62) | 27 | (38) |
| Lebensziel: schöpfe- rische Lebensorien- tierung | | | | |
| sehr große Bedeutung | 49 | (36) n=292 | 54 | (35) n=141 |
| *** | | | | |
| mittlere Bedeutung | 10 | (44) n=372 | 20 | (45) n=247 |
| geringe/keine | (9 | (27) n= 111) | 7 | (52) n= 73 |
| Lebenszufriedenheit | | | | |
| vollkommen zufried. | 48 | (38) | 41 | (40) |
| mit Einschränkungen | 28 | (48) | 27 | (46) |
| zufrieden | | | | |
| kaum/nicht zufrieden | 18 | (29) | 7 | (40) |
| Einschätzung des Kollektivs als schöpferisch | | | | |
| sehr stark schöpf. | 41 | (33) | 48 | (36) |
| stark schöpferisch | 33 | (49) | 34 | (49) |
| mittel | 19 | (47) | 19 | (45) |
| schwach | 7 | (53) | 23 | (37) |
| soziale Herkunft: | | | | |
| nur Intelligenz | | | | |
| männlich | 30 | (46) | 25 | (52) |
| weiblich | 17 | (43) | 27 | (52) |
| Ausschöpfung des Lei- stungsvermögens nach dem Parteitag | | | | |
| vollkommen | 51 | (33) | 53 | (31) |
| mit gew.Einschränk. | 30 | (50) | 31 | (49) |
| kaum | 25 | (47) | 19 | (45) |
| nicht | 26 | (41) | 23 | (37) |

Die in dieser Tabelle dargestellten Zusammenhänge zeigen trotz des modifizierenden Charakters die hohe Bedeutung der unterschiedlichen Faktoren für die Festigung des staatsbürgerlich motivierten Lebenszieles, sich voll und ganz für den Sozialismus einsetzen zu wollen. Wir möchten besonders auf den Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und der Ausprägung dieses Lebenszieles sowie auf die Bewertung des Kollektivs und der Ausprägung dieses Zieles hinweisen. Die Kollektivergebnisse zeigen erneut, daß hohe und stabile Lebensziele, die in enger Verbindung zur schöpferischen Tätigkeit der Persönlichkeit stehen, über die jeweilige Persönlichkeit auf das gesamte Kollektiv Einfluß nehmen. Dieser positive Einfluß wird noch dadurch verstärkt, daß die Leiter der Kollektive und die übergeordneten Leiter dieses Lebensziel stärker vertreten und bewußter auf seine Durchsetzung im täglichen Arbeitsprozeß Einfluß nehmen können. Inwiefern das konkrete Verhalten wirklich durch dieses Lebensziel mit stimuliert wird, zeigt unter den Erfindern die Betrachtung der Arbeitszeit am Wochenende und die Anzahl der Patente und Neuerungen, die bisher erarbeitet worden sind. Jene Erfinder mit fest ausgeprägtem Lebensziel nach Mithilfe an der Gestaltung des Sozialismus arbeiten durchschnittlich am Wochenende 5,0 Stunden und haben bisher 17,4 Patente und Neuerungen durchschnittlich entwickelt, jene dagegen mit nur schwacher oder fehlender staatsbürgerlicher Lebenszielstellung arbeiten nur durchschnittlich 1,9 Stunden am Wochenende und waren bisher nur an der Erarbeitung von 12,3 Patenten und Neuerungen beteiligt. Damit hat dieses Lebensziel zwar nicht den gleichen Einfluß auf die schöpferische Tätigkeit wie das nach schöpferischer Lebenszielorientierung, doch es ist ebenfalls sehr bedeutsam.

(Zum Vergleich: Jene Erfinder mit sehr starker schöpferischer Lebenszielorientierung haben bisher 18,6 Patente und Neuerungen mit erarbeitet, jene mit nur mittlerer lediglich 7,7 und die mit noch geringerer nur 6,6!)

Diese Ergebnisse unterstreichen, daß an seiner Stabilisierung gearbeitet werden sollte, zumal unsere Forschungen zeigen, daß es sich mit höherem Alter und wachsender gesellschaftli-

cher Verantwortung (besonders ausgedrückt in der Übernahme von Leitungsfunktionen) weiter erhöht.

Insgesamt verdeutlichen auch die Lebensziele der untersuchten Jugendlichen und jungen sowie Älteren Berufstätigen, daß die Mitglieder schöpferischer Kollektive gegenüber der Gesamtheit der Werktätigen über wesentlich stabilere Lebensziele verfügen, die mit schöpferischer Tätigkeit eng verbunden sind. Damit gehört ein überdurchschnittliches Niveau entscheidender Lebensziele der Kollektivmitglieder zu einem weiteren Charakteristikum schöpferischer Kollektive.

Da Lebensziele eine verhaltensorganisierende Funktion in Richtung der Verwirklichung der Lebenszielstellung besitzen, ist ein hohes und möglichst einheitliches Niveau bedeutsamer Lebensziele (schöpferisch sein wollen, überdurchschnittliche Leistungen anstreben, dadurch den Sozialismus stärken wollen) eine weitere wichtige Grundlage für ein hohes Leistungsniveau im Kollektiv.

Die Ergebnisse haben aber auch gezeigt, daß nicht alle Untersuchungsteilnehmer, die über hohe Lebensziele verfügen, aus Kollektiven kommen, in denen sie diese verwirklichen können. Es gibt in bestimmtem Umfang Widersprüche zwischen den hohen Normen der einzelnen Persönlichkeit und niedrigeren Ansprüchen der Kollektivmitglieder, was dazu führt, daß sie das Kollektiv nicht als schöpferisch bewerten und damit nicht als einen Bereich, in dem sie solche Lebensziele verwirklichen können. Hierbei handelt es sich vor allem um jene Untersuchungsteilnehmer, die ihre schöpferische Leistung auch nicht im Primärkollektiv geleistet haben und die bei einem Vergleich des Primärkollektivs mit dem schöpferischen Kollektiv (Erarbeiterkollektiv der Erfindung/des Exponats) letzteres wesentlich besser bewerten.

Im Häufigkeitsvergleich gesehen sind solche Kollektive allerdings nach dem hier abgegebenen Urteil in der Minderheit. Es wäre interessant, dieser Frage unter Einzelerfindern nachzugehen, denn in dieser Forschung wurden ja in der Regel Werktätige untersucht, die nur selten allein aus einem Arbeitskollektiv erfinderisch tätig wurden (nur dann, wenn sie allein aus ihrem Primärkollektiv in ein interdisziplinär ar-

beitendes MM- oder Erfinderkollektiv einbezogen wurden). In solchen wenig schöpferischen Kollektiven fehlt die einheitliche Identifikation der Kollektivmitglieder mit dem durch die schöpferische Tätigkeit zu leistenden Beitrag für die sozialistische Gesellschaft.

Das führt weiterhin dazu, daß nicht die konkrete Leistung des einzelnen, also sein individueller Beitrag zu dieser Zielerfüllung, dessen soziale Position im Kollektiv entscheidend bestimmt, und daß sich weiterhin die Werktätigen in den in diesem Abschnitt aufgezeigten Verhaltensnormen, Wertorientierungen und Lebenszielen nicht einander annähern, sondern daß sehr heterogene Positionen in der Gruppe vertreten werden und große Beharrlichkeit besitzen. Kollektive Entwicklungsprozesse verlaufen sehr langsam oder fehlen im Extremfall ganz.

Wenn aber eine solche Situation erst einmal erreicht ist, dann dominieren unter den Kollektivmitgliedern in solchen Kollektiven in der Regel individualistische Ziele wie möglichst hohe Vergütung, hohe individuelle Anerkennung, Streben nach hohem Sozialprestige, realisiert über den Besitz materieller Güter und Ähnliches. Sobald dies aber vorherrscht, wird der einfachste Weg gesucht, diese Ziele zu erreichen. Demzufolge werden niedrigere Ziele angestrebt, wird sich mit der erstbesten Lösung zufriedengegeben, sinken die Verhaltensnormen, werden hohe Ansprüche einzelner Kollektivmitglieder an die zu erreichenden Ziele zurückgewiesen oder sogar diffamiert, es kommt zur Bildung von Grüppchen mit gemeinsamen Interessen, die dem eigentlichen Ziel und der eigentlichen Funktion des Kollektivs entgegengesetzt sind.

In einem schöpferischen Kollektiv dagegen werden die bestehenden hohen Ziele und Verhaltensnormen verwirklicht, weil die Lebensziel- und Motivstruktur der Mehrheit der Kollektivmitglieder ein schöpferisches Verhalten fördert. Obwohl diese Struktur der einzelnen Kollektivmitglieder unterschiedlich ist, kommt es in länger bestehenden Kollektiven zu einer Annäherung der dominierenden Motive und Lebensziele. Diese Annäherung erfolgt in solchen schöpferischen Kollektiven auf dem Niveau der schöpferisch engagiertesten und die bestehenden

Verhaltensnormen am deutlichsten repräsentierenden Werktätigen, weil die Kollektivmitglieder erleben, daß deren Verhalten erfolgreich ist und die angestrebten, persönlich akzeptierten Ziele durch dieses Verhalten schneller und sicherer erreicht werden. Die hohe Übereinstimmung in den Wertorientierungen gegenüber unserer Gesellschaft mit den durch das Kollektiv zu erreichenden und persönlich akzeptierten Zielen (s. auch Punkt 2.6.) ist ein hervorstechendes Merkmal eines schöpferischen Kollektivs. Dies äußert sich dann auch in solchen Verhaltensweisen wie hoher Anstrengungs- und Einsatzbereitschaft, Beharrlichkeit, Risikobereitschaft, Freude an der Arbeit und an anderen Verhaltensmerkmalen.

Die folgende Tabelle zeigt eine Auswahl solcher Verhaltensweisen in Abhängigkeit vom schöpferischen Klima im Kollektiv unter Erfindern. Die Einschätzung wurde von jeweils allen Kollektivmitgliedern vorgenommen.

(Tabelle 63 siehe Bl. 173)

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse muß man davon ausgehen, daß die untersuchten Kollektive in der Regel überdurchschnittlich schöpferisch sind; da es hier vorwiegend um Kollektive geht, deren Hauptaufgabe in der schöpferischen Tätigkeit besteht. Dementsprechend bewerten auch nur 14 Probanden dieser hier ausgewählten Untersuchungsgruppe ihr Kollektiv als nur schwach oder sehr schwach schöpferisch. Diese geringe Gruppe konnte nicht mit ausgewertet werden. 355 Untersuchungsteilnehmer bewerteten dagegen ihr Kollektiv als sehr stark, stark und in mittlerem Maße schöpferisch, darunter jeder zweite als stark schöpferisch.

Die Tabelle zeigt, wie diese Persönlichkeitsqualitäten und Verhaltensmerkmale der Mehrheit der Kollektivmitglieder um so stabiler ausgeprägt sind, je schöpferischer das Kollektiv ist. Am sichtbarsten ist dies hinsichtlich der Begeisterung für die berufliche Arbeit, der Einsatzbereitschaft für die Erfüllung gesellschaftlicher Aufgaben (beispielsweise der Übernahme gesellschaftlicher Funktionen, der Erfüllung persönlicher Aufträge, der Teilnahme an Subbotniks usw.), des kollektiven Verhaltens zueinander, der Beharrlichkeit bei der Lösung wissenschaftlicher und praktischer Probleme sowie hin-

sichtlich des persönlichen Einsatzes bei der Lösung wissenschaftlich-technischer Probleme. Auswirkungen sind aber auch auf andere Verhaltensmerkmale deutlich nachweisbar. Sie zeigen alle den engen Zusammenhang zum schöpferischen Niveau des Kollektivs und bestätigen damit empirisch, daß schöpferische Kollektive durch ein höheres Niveau dieser wesentlichen - für die schöpferische Problembearbeitung wesentlichen! - Persönlichkeitsqualitäten und Verhaltensmerkmale der Mehrheit ihrer Kollektivmitglieder charakterisiert sind.

Tab. 63: Die Ausprägung wesentlicher Persönlichkeitsqualitäten und Verhaltensmerkmale der Mehrheit der Mitglieder von Erfinderkollektiven in Abhängigkeit vom schöpferischen Klima/der schöpferischen Bewertung des Kollektivs (in Prozent)

| Merkmal/Kollektiv- bewertung | Dieses Verhaltensmerkmal ist bei der Mehrheit meiner Kollegen ausgeprägt | | | | | |
|---|---|-------------|---------|-----------------|---------------------------------|---|
| | sehr stark stark | mit- tel | schwach | sehr schwach | kann ich nicht beurteilen | |
| Beharrlichkeit bei der Lösung wissenschaftl. Probleme | | | | | | |
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 42 | 51 | 6 | 0 | 0 | 1 |
| stark schöpferisch | 22 | 58 | 15 | 2 | 0 | 3 |
| im mittleren Maße schöpferisch | 9 | 52 | 31 | 1 | 0 | 6 |
| Beharrlichkeit bei der Lösung unmittelbar prakt. Probleme | | | | | | |
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 42 | 48 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| stark schöpferisch | 21 | 64 | 13 | 0 | 0 | 2 |
| im mittleren Maße schöpferisch | 17 | 51 | 21 | 5 | 0 | 6 |
| Persönlicher Einsatz bei der Lösung wiss.- techn. Probleme | | | | | | |
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 49 | 45 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| stark schöpferisch | 25 | 65 | 9 | 0 | 0 | 2 |
| im mittleren Maße schöpferisch | 16 | 56 | 20 | 2 | 0 | 6 |

Fortsetzung der Tab. s. Bl. 174!

Fortsetzung der Tab. 63:

Kollektives Verhalten
zueinander

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|---|---|---|
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 40 | 53 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| stark schöpferisch | 13 | 65 | 19 | 2 | 0 | 2 |
| im mittleren Maße | | | | | | |
| schöpferisch | 5 | 47 | 41 | 3 | 0 | 5 |

Einsatzbereitschaft
bei der Erfüllung ge-
sellsch. Aufgaben

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|---|---|----|
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 15 | 51 | 24 | 5 | 1 | 4 |
| stark schöpferisch | 4 | 46 | 40 | 5 | 1 | 4 |
| im mittleren Maße | | | | | | |
| schöpferisch | 2 | 23 | 52 | 9 | 1 | 13 |

Begeisterung für die
berufl. Arbeit

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|---|---|---|
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 45 | 49 | 5 | 0 | 0 | 1 |
| stark schöpferisch | 18 | 65 | 14 | 0 | 0 | 3 |
| im mittleren Maße | | | | | | |
| schöpferisch | 6 | 64 | 22 | 2 | 0 | 6 |

Befähigung zur Gemein-
schaftsarbeit

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|---|---|---|
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 32 | 55 | 13 | 0 | 0 | 0 |
| stark schöpferisch | 10 | 72 | 15 | 1 | 0 | 2 |
| im mittleren Maße | | | | | | |
| schöpferisch | 6 | 50 | 37 | 2 | 0 | 5 |

Interesse an techni-
schen Fragen and. Gebiete

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|---|---|---|
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 12 | 62 | 23 | 3 | 0 | 0 |
| stark schöpferisch | 7 | 54 | 33 | 3 | 0 | 3 |
| im mittleren Maße | | | | | | |
| schöpferisch | 5 | 44 | 37 | 5 | 0 | 9 |

Einsatz für die Plan-
erfüllung des Betriebes

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|---|---|---|
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 31 | 55 | 10 | 1 | 0 | 3 |
| stark schöpferisch | 22 | 61 | 13 | 1 | 0 | 3 |
| im mittleren Maße | | | | | | |
| schöpferisch | 10 | 61 | 19 | 1 | 0 | 9 |

Betriebsverbundenheit

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|---|---|---|
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 23 | 51 | 17 | 6 | 0 | 3 |
| stark schöpferisch | 17 | 50 | 25 | 4 | 1 | 3 |
| im mittleren Maße | | | | | | |
| schöpferisch | 15 | 36 | 33 | 8 | 0 | 8 |

Fortsetzung der Tab. 63:

Einsatz für die Lösung
der "Erfinderaufgabe"

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|---|---|---|
| Kollektiv | | | | | | |
| sehr stark schöpf. | 47 | 52 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| stark schöpferisch | 23 | 67 | 6 | 1 | 1 | 2 |
| im mittleren Maße | | | | | | |
| schöpferisch | 15 | 63 | 12 | 2 | 0 | 8 |

Selbstverständlich muß auch diese hier erfolgende Auswertung noch gründlicher vertieft werden, doch dazu sind weitere Forschungen mit anderen Forschungsinstrumenten (z.B. GBV o. ä.) notwendig. Nach vorliegenden Erfahrungen werden diese differenzierteren Forschungen dieses Ergebnis aber grundsätzlich bestätigen, es andererseits aber gestatten, Einfluß auf die Entwicklung der konkreten untersuchten Kollektive zu nehmen. Das kann mit der vorliegenden Forschung nicht bewältigt werden und wurde auch nicht angezielt. Zur Ermittlung wesentlicher Parameter schöpferischer Kollektive konnten bisher bereits wesentliche Erkenntnisse gewonnen werden.

Die hier beschriebenen Verhaltensweisen werden in schöpferischen Kollektiven durch das gesamte Klima weiter stabilisiert, in weniger schöpferischen Kollektiven labilisiert.

3.4.2.3. Die Gestaltung der Arbeitszeit

Die Untersuchung eines größeren Umfanges schöpferisch tätiger Kollektive, deren Hauptaufgabe tatsächlich in der schöpferischen Bewältigung von Arbeitsaufgaben besteht, ermöglicht es uns erstmalig, Aussagen zur inhaltlichen Verwendung der täglichen Arbeitszeit zu treffen. Die folgende Auswertung bezieht sich damit auf die Erfinderkollektive, von denen wir über jedes Kollektiv entsprechende Angaben besitzen (in einer Variante des Fragebogens eingesetzt). Als Vergleich dienen die LST-Kollektive. Hier ist aber zu beachten, daß ein breiter Bereich ihrer Tätigkeit, das gesamte Feld der Lehre,

entsprechend unserem Forschungsanliegen ausgeklammert und deshalb nicht der gesamte Zeitfonds erfaßt wurde.

Die Addition der Mittelwerte aus den Angaben der Erfinder zeigt, daß es uns mit den gewählten Indikatoren gelungen war, das Zeitlimit etwa vollständig zu erfassen.

Die folgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick:

Tab. 64: Verwendung der Arbeitszeit für Arbeitstätigkeiten durch Erfinder und junge Wissenschaftler
(Angaben in Minuten pro Tag; gerundete Mittelwerte)

| Tätigkeiten | Erfinder | jg.Wissenschaftler |
|--|----------|--------------------|
| unmittelbare Arbeit am eigenen Hauptprojekt | 199 | 214 |
| wissenschaftsorganisatorische Arbeit fürs Hauptprojekt | 65 | 61 |
| Studium neuer Literatur zur Erfüllung des Hauptprojekts | 40 | 50 |
| Besprechungen mit Mitarbeitern und Kooperationspartnern | 71 | 41 |
| Leitungsaufgaben gegenüber nachgeordneten Leitern und Mitarbeitern | 56 | 15 |
| für Arbeiten mit niedrigeren Qualifikationsmerkmalen | 63 | 71 |
| für gesellschaftl. Tätigkeit | 30 | 52 |

Nach diesen Angaben umfaßt das Zeitvolumen 8 Stunden und 44 Minuten bei Erfindern und 8 Stunden und 24 Minuten bei jungen Wissenschaftlern. Damit fehlt bei jungen Wissenschaftlern die real für Lehrveranstaltungen aufgewandte Zeit von wöchentlich ca. 3 Stunden (annähernd realer Mittelwert bei der hier betrachteten Gruppe junger Wissenschaftler).

Dieses Resultat bescheinigt der Gesamtgruppe eine hohe Auslastung ihrer Arbeitszeit, ist aber nach vielfältigen Erfahrungen und Diskussionen zu positiv. Wahrscheinlich sind durchgehend an allen Positionen einige Abstriche zu machen. Das würde dann auch in Übereinstimmung stehen mit der keines-

falls vollen Ausnutzung der Arbeitszeit, wie das oben bereits dargestellt wurde. Unabhängig davon ist aber besonders die innere Relation der ausgewählten Positionen aufschlußreich. Der größte Umfang der Arbeitszeit wird zur Arbeit am Hauptprojekt eingesetzt, Erfinder drei Stunden und neunzehn Minuten, junge Wissenschaftler noch 15 Minuten mehr. Trotzdem kann dieser Zeitumfang nicht befriedigen. Dazu kommt noch eine reichliche Stunde (wissenschafts-)organisatorischer Arbeiten und etwa eine Dreiviertelstunde Literaturstudium. Somit werden täglich etwa fünf Stunden für die unmittelbare Arbeit am jeweiligen Hauptprojekt genutzt, annähernd vier Stunden werden für andere Tätigkeiten aufgewendet, darunter reichlich zwei Stunden für gesonderte Beratungen, Besprechungen, Abstimmungen, Leitungsaufgaben, reichlich eine Stunde für Arbeiten niedriger Qualifikation (technische Hilfsarbeiten, eigene Schreifarbeiten und Ähnliches) sowie zwischen einer halben Stunde (Erfinder) und annähernd einer Stunde (junge Wissenschaftler) für die gesellschaftliche Arbeit. Die Verteilung der eigenen Arbeit auf die einzelnen Positionen ist durch vielfältige Faktoren determiniert. Einen zentralen Faktor stellt die Leitungsposition dar. Wir vergleichen die erfaßten Zeitfonds-Positionen zwischen übergeordneten Leitern, Leitern von Primärkollektiven und Kollektivmitgliedern ohne Leitungsfunktion.

(Tab. 65 siehe Bl. 178)

Diese Tabelle zeigt ein sehr differenziertes Bild des Zeitaufwands in Abhängigkeit von der Leitungsfunktion. Erwartungsgemäß sind die Differenzen hinsichtlich der unmittelbaren Arbeit am Hauptprojekt am höchsten. Während die übergeordneten Leiter nur zweieinhalb Stunden dafür aufwenden und Leiter von Primärkollektiven nur 3 Stunden, sind es Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion immerhin reichlich vier.

Dieses Ergebnis entspricht aber durchgehend nicht den objektiven Anforderungen, denn es erreicht in keiner Gruppe das Limit eines halben Arbeitstages. Nur 14 % aller hier untersuchten Erfinder arbeiten täglich fünf Stunden und länger an ihrem Hauptprojekt, 33 % aber weniger als zwei Stunden. Trotz der Notwendigkeit aller anderen Arbeiten ist dies objektiv zu wenig.

Tab. 65: Verwendung des Zeitfonds durch Leiter übergeordneter Leitungsfunktion, Leiter von Primärkollektiven und Mitarbeitern ohne Leitungsfunktionen aus Erfinderkollektiven (Angaben in Minuten pro Tag; gerundete Mittelwerte)

| Tätigkeiten | Erfinderkollektive | | |
|--|----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | übergeordnete Leiter | Primärkollekt.-Leiter | Mitarb. ohne Leitungsfunkt. |
| unmittelbare Arbeit am Hauptprojekt | 148 | 183 | 246 |
| wissenschaftsorganisatorische Arbeit fürs Hauptprojekt | 68 | 71 | 55 |
| Studium neuer Literatur zur Erfüllung des Hauptprojekts | 37 | 44 | 37 |
| Besprechungen mit Mitarbeitern und Kooperationspartnern | 102 | 72 | 54 |
| Leitungsaufgaben gegenüber nachgeordneten Leitern und Mitarbeitern | 111 | 62 | 19 |
| für Arbeiten mit niedrigeren Qualifikationsmerkmalen | 57 | 55 | 76 |
| für gesellschaftliche Tätigkeit | 32 | 35 | 22 |
| Gesamtsumme: | 555 | 522 | 509 |
| Anzahl: | 63 | 163 | 121 |

Besonders hoch ist in allen Gruppen der Umfang der Zeit für (wissenschafts-)organisatorische Arbeiten (Telefonate, Bereitstellung von Materialien, von Literatur, Gewinnung von Informationen aus persönlichen Kontakten usw.) und für Arbeiten mit niedrigerer Qualifikation. Letzteres ist nach unserem Überblick in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen der DDR besonders stark verbreitet. Die Ursachen liegen in einer häufig bemängelten zu geringen Ausstattung dieser Bereiche mit Forschungsfacharbeitern, Sachbearbeitern, Schreibkräften usw. Hier wird - kraß gesprochen - reichlich zehn Prozent des Forschungsvolumens dieser hochqualifizierten Erfinder verschenkt. Im Wissenschaftsbereich ist dieser Zeitumfang noch

größer (siehe Tab. 64). In Forschungs- und Entwicklungskollektiven steigt er aber - im Gegensatz zur Hochschule - mit höherer Qualifikation weiter an und erreicht unter Erfindern mit Diss. B 79 Minuten ($n = 24$), unter Wissenschaftlern mit Diss. A dagegen 52 Minuten. Die höhere Qualifikation wird folglich insgesamt geringer ausgeschöpft als die niedrigere. Das aber widerspricht unserer Wissenschaftspolitik und der Aufmerksamkeit, die der quantitativen und qualitativen Entwicklung der Wissenschaft und dem Qualifikationsniveau der Werktätigen gewidmet wird.

Sehr differenziert ist auch das Resultat des Literaturstudiums zu bewerten. Es liegt in allen drei Gruppen unter 45 Minuten. Dabei ist aber zu sehen, daß das Literaturstudium zu den Aufgaben gehört, die auch außerhalb der Arbeitszeit zu realisieren sind, obwohl es sich stark verbreitet hat, alle mit dem Beruf erforderlichen Aktivitäten während der Arbeitszeit auszuführen. Hier liegt ein Widerspruch, der auch mit aus unserer humanen Wirtschafts- und Sozialpolitik gegenüber dem einzelnen Werktätigen resultiert und die die Verpflichtung des Betriebes für eine adäquate Weiterbildung des Werktätigen einschließt. Damit wird aber reine Arbeitszeit verschenkt, in der der Werktätige seiner Dienststellung entsprechende Aufgaben zu erfüllen hat. Dieser Widerspruch kann wahrscheinlich nicht administrativ gelöst werden, doch zeigen unsere Ergebnisse, daß gerade die befähigsten und insgesamt schöpferischsten wie auch staatsbürgerlich aktivsten Werktätigen einen wesentlichen Teil ihrer Freizeit für solche mit dem Arbeitsprozeß zusammenhängenden Aktivitäten opfern. Darauf sind wir mehrfach detailliert eingegangen. Aber auch hierbei liegen beispielsweise Werktätige ohne Leitungsfunktion mit 2,4 Stunden pro Wochenende etwa 2 Stunden unter dem Durchschnitt der Leiter. Die entsprechenden Aufwandszahlen sind stark von ideologisch determinierten Lebenspositionen abhängig. Das führt dann dazu, daß jene, die auch in der Woche am meisten Literaturstudium betreiben, am Wochenende am meisten und am längsten arbeiten. Jene, die höchstens eine Stunde am Wochenende arbeiten, nutzen täglich nur 37 Minuten zum Literaturstudium, jene dagegen, die am Wochenende 6-9 Stun-

den arbeiten, verwenden dafür 59 Minuten. Nur jene, die mehr als 10 Stunden am Wochenende arbeiten, nutzen täglich nur 40 Minuten für Literaturstudium und holen das am Wochenende nach. Unter ihnen sind aber lediglich 4 % ohne Leitungsfunktion, 37 % von ihnen sind Leiter mit weiteren unterstellten Leitern. Unter denen dagegen, die am Wochenende nicht mehr als 1 Stunde arbeiten, sind 67 % ohne jegliche Leitungsfunktion, nur 4 % sind Leiter mit weiteren unterstellten Leitern.

Der Leiter hat verständlicherweise während seiner Arbeitszeit weniger Zeit für reines Literaturstudium. Doch es zeugt durchgehend nicht von hoher Leitungseffektivität, wenn ein übergeordneter Leiter täglich 213 Minuten, das sind immerhin mehr als dreieinhalb Stunden, im Durchschnitt über das gesamte Jahr für Leitungsaktivitäten benötigt. Das ist aber auch mit deutlich mehr als zwei Stunden für Leiter von Primärkollektiven zu hoch. Hier liegen, besonders wohl in der besseren Befähigung der Leiter und der effektiveren Gestaltung des gesamten Leitungsprozesses, die wohl entscheidenden Reserven. Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion sind mit mehr als einer Stunde in diese Leitungsprozesse (einschließlich der hierzu zu rechnenden Beratungen, Besprechungen, Diskussionen) mit einbezogen. Insgesamt scheint eine Hauptursache dafür in der Erscheinung zu liegen, daß in den Kollektiven die Arbeit am Hauptprojekt zu wenig im Mittelpunkt der Arbeit steht und daß diese Hauptfunktion der kollektiven Arbeit nicht alle anderen Prozesse entscheidend determiniert.

Auch der Aufwand für gesellschaftliche Tätigkeit während der Arbeitszeit sollte - hier auch besonders an den Hochschulen - Anlaß zu kritischer Überprüfung geben. Wir haben oft die Notwendigkeit der gesellschaftlichen Aktivität betont, und nach unseren Forschungen sind auch in diesen Untersuchungsgruppen die Zusammenhänge zwischen Aufwand für gesellschaftliche Tätigkeit und Aufwand für die Erarbeitung des Projekts positiv, doch darf das nicht darüber hinwegtäuschen, daß hier effektiv Arbeitszeit verlorenggeht.

Trotz anderweitiger Orientierungen der Parteien und Massenorganisationen liegt ein hoher Zeitumfang für diese Tätigkeit noch während der Arbeitszeit. Das ist besonders dort kritisch,

wo außerhalb der Arbeitszeit nur wenig Zeit für Probleme des Arbeitsgebietes aufgewendet wird oder aus objektiven Gründen - Laborarbeit u. ä. - aufgewendet werden kann. Vor allem ersteres ist wiederum unter weniger schöpferisch Befähigten, unter weniger schöpferisch Engagierten, unter Mitarbeitern ohne Leitungsfunktion und unter weniger gesellschaftlich aktiv Tätigen in höherem Maße der Fall. Man muß klar sehen, daß hier schöpferische Potenzen verlorengehen, weil diese Werk-tätigen mit hohem Engagement gesellschaftliche Aufgaben erfüllen, die in gleicher Qualität von schöpferisch weniger Befähigten ausgeführt werden könnten. Häufig ist es aber auch der einfachere Weg für viele Leitungen, diese hochmotivierten, gesellschaftlich bewußten, ständig aktiven Werk-tätigen für solche Aufgaben zu gewinnen als jene, die in allen Bereichen weniger aktiv sind.

Im Gegensatz zu vielen anderen Ergebnissen ist das keine Frage des Alters. In allen Altersgruppen wird - stark in Abhängigkeit von der Leitungstätigkeit und dem Qualifikationsniveau - der gleiche Zeitumfang für die gesellschaftliche Tätigkeit aufgewandt. Interessant und unser eben Gesagtes bestätigend ist das Ergebnis, daß mit zunehmender Zeit am Wochenende von höchstens einer bis zu 6-9 Stunden der Zeitaufwand für die gesellschaftliche Arbeit ständig ansteigt (von 20 Minuten auf 44 Minuten täglich) und nur bei denen etwas zurückgeht, die mehr als 10 Stunden am Wochenende arbeiten (33 Minuten).

Aufschlußreich ist ein enger Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und dem Umfang der täglich für gesellschaftliche Tätigkeiten genutzten Zeitumfang. Die mit ihrem Leben sehr zufriedenen Erfinder (n = 41) verwenden dafür täglich 50 Minuten, die kaum oder nicht zufriedenen nur die Hälfte (25 Minuten).

Wie tiefgreifend dieses Problem als Leitungsproblem zu sehen ist, verdeutlicht das Ergebnis der Zeitverwendung in Abhängigkeit von der Bewertung des Kollektivs als sehr stark, stark oder im mittleren Maße schöpferisch tätig.

In nur drei Positionen unterscheiden sich die als sehr stark schöpferisch bewerteten Kollektive von den anderen Kollekti-

ven. Das sind interessanterweise neben dem höheren Literaturstudium (47 Minuten gegenüber 38 Minuten) jene Aktivitäten, die innerhalb des Kollektivs zu einer Belastung führen können und nur dann harmonisch geleistet werden, wodurch es möglich ist, aktuelle Schwierigkeiten zu beseitigen, wenn ein tatsächlich schöpferisches, auf die Zielerreichung orientiertes Klima besteht und alle im Interesse der Sache mit zu packen. So etwa wird erklärlich, daß sich diese Kollektive weiterhin in einem höheren Umfang wissenschaftsorganisatorische Tätigkeiten und Arbeiten niedriger Qualifikationsmerkmale von den anderen unterscheiden (wissenschaftsorganisatorisch: 83 Minuten in sehr stark schöpferischen Kollektiven gegenüber 64 als stark und gegenüber 50 Minuten in als nur in mittlerem Maße als schöpferisch bewerteten Kollektiven; Arbeiten niedrigerer Qualifikationsmerkmale: 70 Minuten gegenüber 58 Minuten in den anderen Kollektiven). In allen anderen Ergebnissen gibt es keine signifikanten Differenzen.

Nach diesem Ergebnis müssen wir einschätzen, daß es aus der aktuellen Situation in unserer Forschung beim bisherigen Stand der Untersuchungen keinen Hinweis darauf gibt, daß schöpferische Kollektive die vorhandene Arbeitszeit generell anders ausschöpfen als weniger schöpferische Kollektive. Objektive Prozesse und Probleme der Leitungstätigkeit scheinen hier einen höheren Einfluß auszuüben, allerdings weisen alle Ergebnisse darauf hin, daß in den schöpferischen Kollektiven eine intensivere Problembearbeitung erfolgt.

Auch dieser Problematik muß weiter nachgegangen werden. Unbedingt muß darauf hingewiesen werden, daß in der konzentrierteren Arbeit auf das Hauptprojekt und der mit seiner Lösung unmittelbar verbundenen Prozesse ein wichtiger Faktor der Intensivierung der schöpferischen Tätigkeit liegt. Das gilt generell für jede schöpferische Arbeit, besonders aber für jene in den Kollektiven, die innerhalb ihrer Arbeitszeit erfinderische Zielstellungen anzustreben haben.

Tabellenverzeichnis

| | <u>Blatt</u> |
|---|--------------|
| Tab. 1: Altersmäßige und soziale Zusammensetzung der Populationen (Durchschnittsalter in Jahren und Angaben in Prozent) | 15 |
| Tab. 2: Ökonomischer Nutzen des Exponats/der Erfindung in Mark (nach Angabe der Kollektivleiter/Erfinder) | 18 |
| Tab. 3: Einbeziehung der MMM-Kollektive, Erfinder und LST-Kollektive in die Erarbeitung des Exponats (Angaben in Prozent) | 21-22 |
| Tab. 4: Nutzung von Informationsquellen zur Erarbeitung des Exponats/der Erfindung (Angaben in Prozent) | 26-27 |
| Tab. 5: Die Beziehung zwischen Informationsverhalten und Wert des Exponats/der Erfindung (Anteil der sich jeweils Informierenden in Prozent) | 29 |
| Tab. 6: Der Zusammenhang zwischen dem Umfang der Arbeitszeit am Wochenende und der Nutzung von Informationsquellen (nur: gründliche Nutzung, in Prozent) zur Erarbeitung des Exponats/der Erfindung unter Erfindern und Leistungsschauteilnehmern | 30 |
| Tab. 7: Zusammenhang zwischen der Anzahl der Neuerungen und Patente und der Nutzung von Informationsquellen (nur gründliche Nutzung, in Prozent) unter Erfindern | 31 |
| Tab. 8: Zusammenhang zwischen dem Lebensziel nach schöpferischer Lebensgestaltung und der Nutzung von Informationsquellen (nur gründliche Nutzung, in Prozent) zur Erarbeitung von Exponaten/Erfindungen | 32 |
| Tab. 9: Zusammenhang zwischen der Kenntnis der international bedeutsamen Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Nutzung von Informationsquellen (Anteil der sich jeweils Informierenden in Prozent) | 33 |
| Tab. 10: Erarbeitungsdauer des Exponats/der Erfindung (in Monaten) | 37 |
| Tab. 11: Zusammenhang zwischen Nutzen des Exponats/der Erfindung und Erarbeitungsdauer (Angabe in Monaten) | 39 |
| Tab. 12: Zusammenhang zwischen Kenntnis der internationalen Haupttendenzen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Mitarbeit an der Produkterarbeitung (in Monaten) | 40 |

| | <u>Blatt</u> |
|---|--------------|
| Tab. 13: Wöchentliche Arbeitszeit an der Erfindung/ am Exponat (in Stunden) | 41 |
| Tab. 14: Zusammenhang zwischen der Ausschöpfung des Leistungsvermögens nach dem X. Parteitag der SED und der wöchentlichen Arbeit am Exponat (in Stunden) | 43 |
| Tab. 15: Wöchentliche Arbeit an der Erfindung/dem Exponat außerhalb der Arbeitszeit in Stunden | 44 |
| Tab. 16: Beschäftigung am Wochenende mit der Erarbei- tung des Exponats/der Erfindung (in Prozent) | 45 |
| Tab. 17: Zusammenhang zwischen Ausprägung des Lebens- zieles zur schöpferischen Tätigkeit und Ar- beit am Wochenende (in Prozent) | 46 |
| Tab. 18: Arbeitszeit am Exponat pro Wochenende (in Stunden) | 47 |
| Tab. 19: Motive zur Beteiligung an der MMM-, Erfinder- und Leistungsschaubewegung (in Prozent) | 50-51 |
| Tab. 20: Ausprägung der Motividentifikation (nur voll- kommen) in Abhängigkeit der bisher entwickelten Patente/Neuerungen (in Prozent) unter Erfindern | 52 |
| Tab. 21: Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Lebens- ziele und des Niveaus von Kenntnissen über die Hauptrichtungen des WTF mit der Motividentifi- kation (nur vollkommen, in Prozent) bei Erfin- dern (1. Zahl) und MMM-Teilnehmern (2. Zahl) | 54 |
| Tab. 22: Ausgewählte Ziele, die die Jugendlichen und Erwachsenen mit Hilfe der MMM-, Erfinder- und Leistungsschautätigkeit anstreben (in Prozent) | 56-58 |
| Tab. 23: Beteiligung an bibliografischen Dokumenta- tionen und Literaturrecherchen innerhalb der Tätigkeit des MMM-/Erfinderkollektivs. Leistungsschauergebnisse zum Vergleich (Angaben in Prozent) | 66 |
| Tab. 24: Beteiligung an der unmittelbaren Arbeit mit Informationsquellen und der Erarbeitung von Literaturberichten innerhalb der Tätigkeit der MMM- und Erfinderkollektive. Leistungs- schauergebnisse zum Vergleich (Angaben in Prozent) | 67 |
| Tab. 25: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauergebnisse zum Vergleich) an der Erarbeitung von Arbeitshypothesen und Modellen (Angaben in Prozent) | 71 |
| Tab. 26: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauergebnisse zum Vergleich) an der Wahl und/oder Ausarbeitung der Forschungs- methodik im Prozeß der Exponatserarbeitung/ Erfindung (Angaben in Prozent) | 74 |

Blatt

| | |
|---|-----|
| Tab. 27: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauergebnisse zum Vergleich) an Organisations-, Montage- und Hilfsarbeiten bei der Vorbereitung und Durchführung des Experiments (Angaben in Prozent) | 76 |
| Tab. 28: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauergebnisse zum Vergleich) an der Durchführung des Experiments, Ableitung in Formeln und Berechnung von Daten (Angaben in Prozent) | 78 |
| Tab. 29: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschauteilnehmer zum Vergleich) an technischen Arbeiten zur Auswertung des Experiments (Angaben in Prozent) | 79 |
| Tab. 30: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschau zum Vergleich) an der inhaltlichen Bearbeitung der Resultate der Experimente, des Schreibens des Forschungsberichts und des Aufstellens der Schlußfolgerungen (Angaben in Prozent) | 81 |
| Tab. 31: Zusammenhang zwischen der Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder an der inhaltlichen Bearbeitung der Forschungsergebnisse und ihrer schöpferischen Lebenszielposition (Angaben in Prozent) | 82 |
| Tab. 32: Beteiligung der MMM-Teilnehmer und Erfinder (Leistungsschau zum Vergleich) an technischen Hilfsarbeiten, Schreibarbeiten, Zeichen- und ähnlichen Hilfsarbeiten im Forschungsprozeß (Angaben in Prozent) | 83 |
| Tab. 33: Gegenüberstellung der gegenwärtigen Kollektivstärke lt. Angaben der untersuchten Gruppen und Wunsch der Kollektivgröße zur Erhöhung der Effektivität der Aufgaben des Kollektivs (Mittelwert) | 87 |
| Tab. 34: Prozentsatz der zum Zeitpunkt der Untersuchung noch bestehenden Kollektive und Existenzdauer in Monaten der noch weiter bestehenden Kollektive (Prozent und Mittelwert) | 91 |
| Tab. 35: Ausprägung wichtiger Verhaltenseigenschaften im Arbeitsprozeß bei MMM-Teilnehmern, Erfindern und Leistungsschauteilnehmern (Angaben in Prozent) | 100 |
| Tab. 36: Zusammenhänge zwischen ausgewählten Verhaltensbereichen und dem Alter von Erfindern (Angaben in Prozent) | 102 |
| Tab. 37: Die Leistungsorientiertheit in MMM-, Erfinder- und Leistungsschaukollektiven, jeweils getrennt nach: Arbeitskollektiv/schöpferischen Kollektiven, letzteres ist nicht identisch mit dem Arbeitskollektiv (Angaben in Prozent) | 106 |

Blatt

| | | |
|----------|---|-----|
| Tab. 38: | Einschätzung der schöpferischen Atmosphäre im Kollektiv durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschaumitglieder (Angaben in Prozent) - Tabelle I | 109 |
| Tab. 39: | Einschätzung der schöpferischen Atmosphäre im Kollektiv durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschaumitglieder, jeweils getrennt nach Arbeitskollektiv/Erfinderkollektiv, letzteres ist mit dem Arbeitskollektiv nicht identisch (Angaben in Prozent) - Tabelle II | 110 |
| Tab. 40: | Einschätzung der leistungsgerechten Entlohnung im Arbeitskollektiv durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschaumitglieder (Angaben in Prozent) | 115 |
| Tab. 41: | Verhältnis spezialisierter und integrativ arbeitender Kollektive (Angaben in Prozent) | 119 |
| Tab. 42: | Interesse an der Aneignung weiterer Kenntnisse auf dem eigenen Fachgebiet und auf anderen (benachbarten) Fachgebieten bei MMM-Teilnehmern, Erfindern und Leistungsschauteilnehmern (Angaben in Prozent) | 122 |
| Tab. 43: | Einschätzung des Interesses der Gesamtheit der Kollektivmitglieder an technischen Fragen auf anderem Fachgebiet durch die Kollektivleiter (Angaben in Prozent) | 125 |
| Tab. 44: | Zusammenhang zwischen der Wahl des Themas und dem Auffinden der später verwirklichten Lösungsidee unter Erfindern | 127 |
| Tab. 45: | Bewertung des Einsatzes für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschaumitglieder, getrennt nach Arbeitskollektiv und schöpferischem Kollektiv (Angaben in Prozent) | 132 |
| Tab. 46: | Bewertung der eigenen Ausschöpfung des Leistungsvermögens im Arbeitsprozeß durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer (Angaben in Prozent) | 133 |
| Tab. 47: | Auseinandersetzungen mit Werktätigen in Primärkollektiven und schöpferischen Kollektiven durch MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer (Angaben in Prozent) | 140 |
| Tab. 48: | Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Ausnutzung der Arbeitszeit in ihrem Kollektiv (Angaben in Prozent) | 144 |
| Tab. 49: | Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Qualität der Arbeit im eigenen Kollektiv (Angaben in Prozent) | 146 |

Blatt

| | | |
|----------|---|-----|
| Tab. 50: | Die Abhängigkeit der Einflußnahme auf die Qualität der Arbeit im Arbeitskollektiv von der Ausübung einer Leitungsfunktion (nur Erfinder und MMM-Koll.-Mitarbeiter, Angaben in Prozent) | 147 |
| Tab. 51: | Einflußnahme der MMM-Teilnehmer und Erfinder auf die Einsparung von Energie im Arbeitskollektiv (Angaben in Prozent) | 149 |
| Tab. 52: | Einflußnahme der MMM-Teilnehmer und Erfinder auf die Einsparung von Material im Arbeitskollektiv (Angaben in Prozent) | 150 |
| Tab. 53: | Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Erhöhung der Qualität der Leitungstätigkeit (Angaben in Prozent) | 151 |
| Tab. 54: | Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Art der sozialen Beziehungen im eigenen Arbeitskollektiv (Angaben in Prozent) | 153 |
| Tab. 55: | Einflußnahme der MMM-Teilnehmer, Erfinder und Leistungsschauteilnehmer auf die Vergütung nach der Leistung in ihren Kollektiven (Angaben in Prozent) | 154 |
| Tab. 56: | Die persönliche Bedeutung des Lebenszieles, schöpferisch sein zu wollen, Neues ausdenken, etwas zu erfinden (Angaben in Prozent) | 158 |
| Tab. 57: | Die Ausprägung des Lebenszieles nach schöpferischer Lebenszielrealisierung in Abhängigkeit von weiteren Einstellungs- und Verhaltensmerkmalen. Vergleich der Erfinder und Mitarbeiter von MMM-Kollektiven. Nur sehr große Bedeutung, in Klammern: große Bedeutung. (Angaben in Prozent) | 159 |
| Tab. 58: | Die Integration der Lebensziele unter den schöpferisch am stärksten - schwächsten orientierten MMM-Koll.-Mitgliedern und Erfindern (Angaben in Prozent) | 161 |
| Tab. 59: | Die persönliche Bedeutung des Lebenszieles, in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten zu wollen (Angaben in Prozent) | 162 |
| Tab. 60: | Zusammenhang zwischen der Bedeutung des Lebenszieles nach Überdurchschnittlichen Leistungen und der Bewertung des eigenen Arbeitskollektivs (Angaben in Prozent) | 165 |
| Tab. 61: | Die persönliche Bedeutung des Lebenszieles, sich voll und ganz für den Sozialismus einsetzen zu wollen (Angaben in Prozent) | 166 |

Blatt

- Tab. 62: Die Ausprägung des Lebenszieles nach vollem Einsatz für die Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft in Abhängigkeit von weiteren dieses Lebensziel modifizierenden Einstellungs- und Verhaltensmerkmalen.
Nur sehr große Bedeutung, in Klammern: große Bedeutung (Angaben in Prozent, Populationsstärke vgl. Tab. 57) 168
- Tab. 63: Die Ausprägung wesentlicher Persönlichkeitsqualitäten und Verhaltensmerkmale der Mehrheit der Mitglieder von Erfinderkollektiven in Abhängigkeit vom schöpferischen Klima/der schöpferischen Bewertung des Kollektivs (in Prozent) 173-175
- Tab. 64: Verwendung der Arbeitszeit für Arbeitstätigkeiten durch Erfinder und junge Wissenschaftler (Angaben in Minuten pro Tag; gerundete Mittelwerte) 176
- Tab. 65: Verwendung des Zeitfonds durch Leiter übergeordneter Leitungsfunktion, Leiter von Primärkollektiven und Mitarbeitern ohne Leitungsfunktionen aus Erfinderkollektiven (Angaben in Minuten pro Tag; gerundete Mittelwerte) 178